Nachhaltigkeitsbericht 2019



Für eine gesunde Zukunft.

Helios

www.helios-gesundheit.de

Inhalt



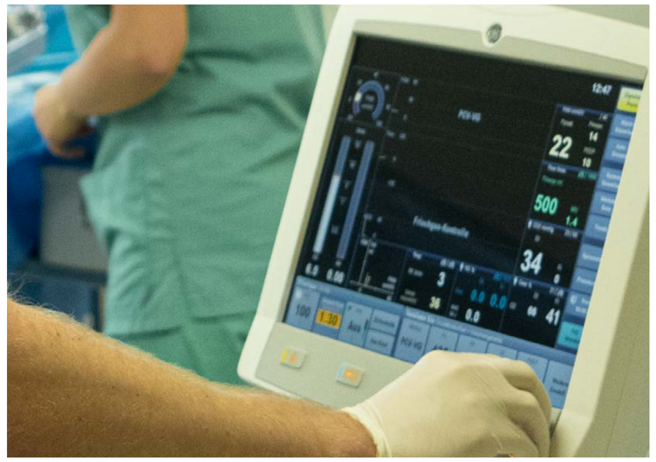
Wir legen unseren Fokus auf die Sicherheit und Zufriedenheit unserer Patienten.



Wir bieten sichere Arbeitsplätze und fördern die Entwicklung unserer Beschäftigten.



Wir halten unseren ökologischen Fußabdruck so gering wie möglich.



Wir analysieren Risiken frühzeitig und schaffen Transparenz.

Eine Woche lang tauchte der Reportage-Fotograf Murat Aslan mit seiner Kamera 2019 in den Alltag in einer unserer Kliniken ein: Er war als stiller Beobachter dabei, als Notfallpatienten erstversorgt, Babys geboren und hochkomplexe Operationen durchgeführt wurden. Mehr als 700 Bilder sind in dieser Woche entstanden. Im wahrsten Sinne „nah am Puls“, authentisch und ungeschönt zeigen sie den Alltag in einer großen Klinik. Einige der Bilder von Murat Aslan waren 2020 in unserer deutschlandweiten Image-Kampagne „An Deiner Seite“ zu sehen, andere bilden die Aufmacher für die Kapitel dieses Berichtes.



Franzel Simon, Vorsitzender der Helios Geschäftsführung (CEO)

Vorwort

Seit Sommer 2019 ist das Thema Nachhaltigkeit oder „Corporate Social Responsibility (CSR)“ bei Helios fest verankert und auf Ebene der Unternehmensgeschäftsführung verortet. Natürlich haben wir uns auch schon zuvor um viele Themen der Nachhaltigkeit und der unternehmerischen Verantwortung gekümmert: Per se trägt Helios als großer Klinikträger, als Anbieter von stationärer und ambulanter Versorgung, Prävention und Arbeitsmedizin große Verantwortung für jährlich rund 5,6 Millionen Patientinnen und Patienten in Deutschland, die sich bei uns in Behandlung begeben. Der vorliegende, erste Helios Nachhaltigkeitsbericht ist eine Bestandsaufnahme und gibt einen Überblick über alle relevanten Nachhaltigkeitsthemen – mit dem Fokus auf die Bereiche Mitarbeiter und Patienten, auf Compliance und natürlich auf die Umwelt.

> Wir möchten eine für Helios passende Nachhaltigkeitsstrategie entwickeln und in diesem Bereich eine neue Dynamik entfalten – zum Nutzen unserer Patienten, unserer Mitarbeiter und unserer Umwelt, unserer Geschäftspartner, aber auch unserer Bewerber und Kollegen von morgen.

Im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsmanagements stellen wir uns die Kernfragen: Wie zeigen wir als großes Klinikunternehmen Verantwortung für die Umwelt, für unsere Mitarbeiter, für unsere Patienten und für unsere Gesellschaft insgesamt? Wie kümmern wir uns um die Zufriedenheit, die Gesundheit und Weiterentwicklung unserer Mitarbeiter, wie um die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten? Wie arbeiten wir an der Begrenzung und Kontrolle der Umweltauswirkungen unserer Kliniken? Wie wollen wir uns hier weiterentwickeln und nachhaltiger aufstellen? Wir sind stolz darauf, dass wir es 2019 erneut geschafft haben, unsere Energiebilanz deutlich zu verbessern. Das ist ein beachtlicher Erfolg unserer Anstrengungen, den Energieverbrauch mit klugen Methoden im sensiblen, energieaufwendigen Krankenhausbetrieb zu senken.

In einigen Bereichen haben wir 2019 neue Ansätze ausprobiert, etwa mit der aktiven Beteiligung unserer Mitarbeiter an unserem Leitbildprozess, für unser Unternehmen eine neue Vision und Mission zu entwickeln. Hier möchten wir auch künftig ansetzen, zusammen mit unseren Kliniken Ideen entwickeln und mit Augenmaß analysieren, wo wir besser werden können – so, wie wir es bei Helios immer tun. Wir möchten eine für unser Unternehmen passende Nachhaltigkeitsstrategie entwickeln und in diesem Bereich eine neue Dynamik entfalten – zum Nutzen unserer Patienten, unserer Mitarbeiter und unserer Umwelt, unserer Geschäftspartner, aber auch unserer Bewerber, unserer Kollegen von morgen. Für sie alle hat das Kümmern um diese Themen eine immer größere Bedeutung.

In der Corona-Krise, in der dieser Bericht entstanden ist, wurde der Blick auf die großen Herausforderungen der Zukunft noch einmal geschärft: „Eine intakte Natur ist ein Bollwerk gegen neue Krankheitserreger und Pandemien und ein entscheidender Schlüsselfaktor für unsere Gesundheit“, formulierte der WWF im Zuge einer Analyse der Wechselwirkungen von Umweltveränderungen und wachsenden globalen Gesundheitsrisiken. Klar ist in dieser Krise zutage getreten, dass Klima- und Artenschutz zugleich einen effektiven Gesundheitsschutz bedeuten, und dies muss uns als Gesundheitsunternehmen interessieren.

Die infolge der Corona-Krise in Deutschland beschlossenen großen Investitionen und Förderprogramme sind eng an die Erwartung geknüpft, hiermit diejenigen wirtschaftlichen, technischen, aber auch gesellschaftlichen Innovationen zu fördern, die klar auf eine nachhaltige Zukunft gerichtet sind. Dass sich in Zeiten der Pandemie ein noch stärkerer Konsens gebildet hat, hierfür Verantwortung zu übernehmen, wird auch Helios weiter motivieren und bei seinen nächsten Schritten für mehr Nachhaltigkeit leiten.

Allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die trotz der großen Herausforderungen in der Corona-Zeit an diesem Bericht gearbeitet und ihre Expertise eingebracht haben, möchte ich abschließend sehr herzlich für ihren Einsatz danken.



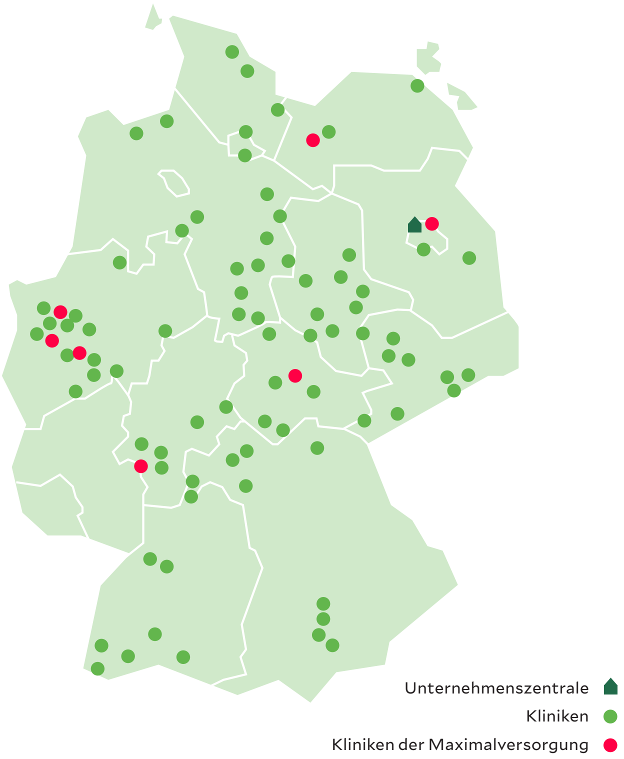
Franzel Simon
Vorsitzender der Geschäftsführung

Helios im Profil

Vor 25 Jahren begann die Unternehmensgeschichte von Helios als privatem Klinikträger mit gerade einmal vier Kliniken. Heute ist Helios mit insgesamt 28.900 Betten und rund 69.000 Mitarbeitern der führende private Klinikbetreiber in Deutschland: Mit 86 Akutkliniken und 123 Medizinischen Versorgungszentren bietet Helios das gesamte medizinische Leistungsspektrum.

2019 wurden in unseren Einrichtungen insgesamt rund 5,6 Millionen Patientinnen und Patienten behandelt, davon 4,4 Millionen ambulant und 1,2 Millionen stationär. Unser Jahresumsatz betrug 2019 insgesamt 5.940 Millionen Euro (weitere Infos im Kapitel Kennzahlen S. 46).

Standorte der Helios Kliniken im Überblick



rund
69.000
Mitarbeiter

rund
5,6 Mio.
Patienten

rund
28.900
Betten

Starker Konzernverbund

Helios gehört seit 2005 zum weltweit tätigen Gesundheitskonzern Fresenius und bildet als Fresenius Helios neben der Fresenius Medical Care, Fresenius Kabi und Fresenius Vamed den vierten Fresenius Konzernbereich.

Zu Fresenius Helios gehören Helios Deutschland und seit 2016 die spanische Klinikgruppe Quirónsalud mit 51 Kliniken, 71 ambulanten Gesundheitszentren und rund 300 Einrichtungen für betriebliches Gesundheitsmanagement. Beide Unternehmen, Helios und Quirónsalud, firmieren seit 2018 unter dem Dach der Holding Helios Health mit einer eigenen vierköpfigen Geschäftsführung. Die Helios Health stellt einen intensiven Wissenstransfer zwischen Deutschland und Spanien her, entwickelt Synergien zwischen beiden Unternehmen und treibt zudem den internationalen Ausbau von Helios voran. Der vorliegende Nachhaltigkeitsbericht bezieht sich ausschließlich auf das Engagement von Helios Deutschland. Auch unsere spanische Schwester Quirónsalud legt jährlich einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht vor.

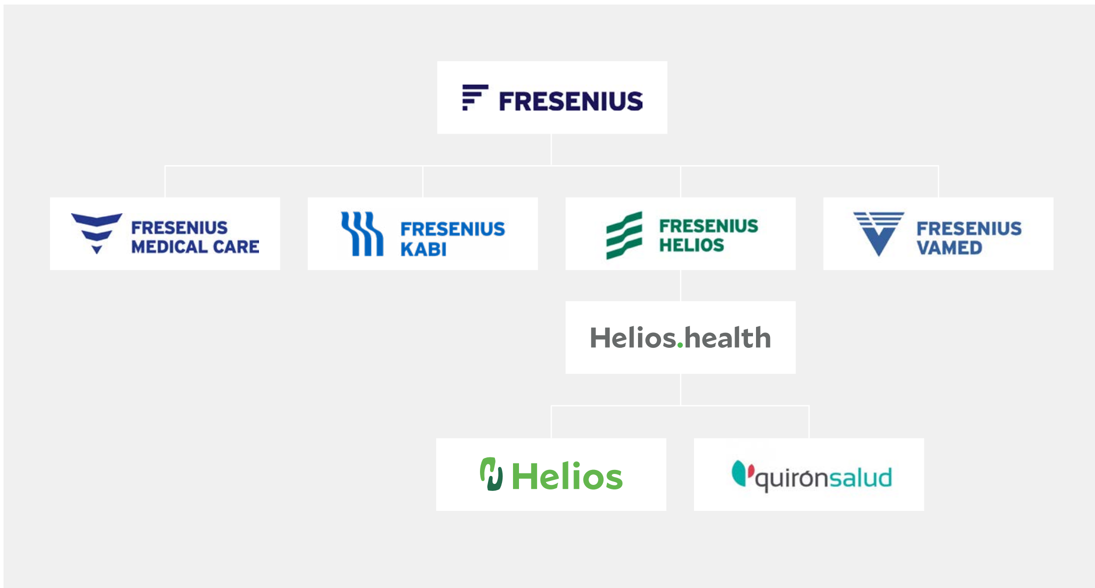
Dezentral organisieren, zentral unterstützen

Unsere fünfköpfige Helios Geschäftsführung trifft ihre strategischen Entscheidungen auf Grundlage einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung, die auf eine nachhaltige Steigerung des Unternehmenswerts ausgerichtet ist.

Unsere Kliniken und ambulanten Einrichtungen sind regional organisiert. In unseren fünf Regionen (Nord, Süd, West, Ost und Mitte)* übernimmt jeweils ein Regionalgeschäftsführer zusammen mit einem Medizinischen Regionalgeschäftsführer die Steuerung und Weiterentwicklung seiner Region. Diese dezentrale Struktur ermöglicht uns kurze Entscheidungswege und bringt organisatorische wie auch unternehmerische Vorteile. Die Kliniken stimmen ihr medizinisches Leistungsportfolio innerhalb einer Region aufeinander ab und entwickeln in vielen Bereichen des Klinikbetriebes Synergien auch über Regionsgrenzen hinweg. Die unternehmerische Verantwortung für die Kliniken liegt bei den jeweiligen Klinikgeschäftsführern, dem Regionalgeschäftsführer und dem Medizinischen Regionalgeschäftsführer. Alle Regionalgeschäftsführer und Medizinischen Regionalgeschäftsführer gehören zudem der erweiterten Helios Geschäftsführung an und bringen bei zentralen Unternehmensentscheidungen die lokale und regionale Perspektive der Kliniken ein.

Die Unternehmenszentrale in Berlin unterstützt das Management und die Regionen mit 19 Zentralen Diensten bei übergeordneten Aufgaben wie zum Beispiel Personalmanagement, Recht, Einkauf, Reinigung, Controlling und Unternehmenskommunikation. Auf Ebene unserer Unternehmensgeschäftsführung sind seit 2018 zudem die beiden Sparten „Ambulante Versorgung“ und „Neue Geschäftsfelder und sektorenübergreifende Versorgung“ angesiedelt. Die Sparte „Ambulante Versorgung“ fasst unsere Medizinischen Versorgungszentren und Ambulanzen in unseren Kliniken zusammen und ist auf den Ausbau unserer Versorgungsangebote im ambulanten Bereich fokussiert. Die Sparte „Neue Geschäftsfelder und sektorenübergreifende Versorgung“ hat zum Ziel, neue und zukunftsweisende Versorgungsmodelle zu entwickeln und hierbei insbesondere ambulante und stationäre Versorgung unserer Patienten enger miteinander zu verzahnen. Als Kontrollorgan von Helios Deutschland fungiert der Aufsichtsrat unseres Mutterkonzerns Fresenius SE & Co. KGaA.

Unternehmensstruktur der Fresenius SE & Co. KGaA mit Fresenius Helios als einem von vier Geschäftsbereichen



* Zum 1. Juli 2020 hat Helios seine Regionalstruktur von fünf auf vier Regionen umgestellt (Nord, Süd, West, Ost).

Nachhaltigkeit verstehen

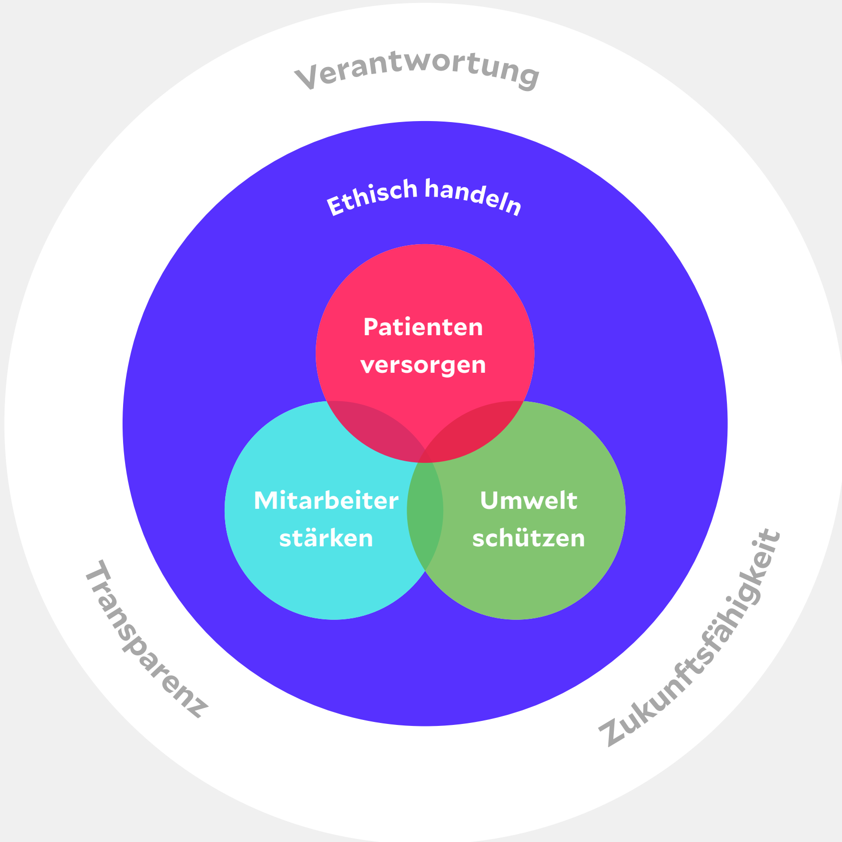
Als Gesundheitsunternehmen mit deutschlandweit über 200 Gesundheitseinrichtungen agieren wir in der Mitte der Gesellschaft und tragen jeden Tag **Verantwortung** für das Wohl und die Gesundheit vieler Tausend Menschen. Indem sie sich bei uns medizinisch behandeln lassen, bringen unsere Patientinnen und Patienten uns großes Vertrauen entgegen. Für jeden von ihnen möchten wir die bestmögliche Versorgung zur Verfügung stellen – von der Routine-Operation bis zum komplizierten Eingriff, von der Prävention über die vorbereitende Beratung bis hin zur abschließenden Nachsorge, stationär und ambulant. Wir stehen unternehmerisch vor der Herausforderung, höchsten medizinischen Standards zu entsprechen, während wir gleichzeitig als Arbeitgeber von annähernd 70.000 Menschen unter zunehmend regulierten Rahmenbedingungen langfristig erfolgreich wirtschaften wollen.

Um unserem hohen Anspruch gerecht zu werden, legen wir großen Wert darauf, medizinische Behandlungsqualität zu sichern. **Transparenz,** Ehrlichkeit, Sorgfalt und Expertise in allen Bereichen zeichnen uns dabei besonders aus: Wir gehen offen mit möglichen Fehlern um. Gemeinsam arbeiten wir daran, diese zu vermeiden, unsere Leistungen in der Medizin und im Service zu verbessern und so umfassend den Bedürfnissen unserer Patientinnen und Patienten gerecht zu werden.

Transparenz und eine Kultur des ständigen Lernens sehen wir als Grundlage für unsere **Zukunftsfähigkeit.** Globale Megatrends wie Digitalisierung, Urbanisierung, Klimawandel oder die demografische Entwicklung unserer Gesellschaft bedingen eine grundlegende Transformation des Gesundheitsmarktes, die wir aktiv mitgestalten wollen. Wir verfolgen Trends und Innovationen, wir bewerten sie kritisch mit unserem Pool aus Experten und implementieren sinnvolle neue Methoden und Technologien im Klinikalltag. Unser auf die Zukunft gerichteter Blick, unsere Neugier und unser Wille zur stetigen Verbesserung treiben uns an – mit dem Ziel, immer bessere Medizin für immer mehr Menschen anzubieten. Unsere Patientinnen und Patienten ebenso wie unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen mit Helios einen kompetenten und vertrauensvollen Partner an ihrer Seite haben. Dieser Anspruch bildet die Grundlage für unser Nachhaltigkeitsengagement, das sich mit den folgenden Handlungsfeldern auseinandersetzt:

Patienten versorgen
Beste medizinische Qualität sowie die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten, aber auch ihre subjektive Zufriedenheit mit ihrer Versorgung und mit unserem Service stehen im Mittelpunkt. Um auch in Zukunft eine exzellente Versorgung zu gewährleisten, setzen wir uns permanent mit den aktuellen und den bevorstehenden Veränderungen des Gesundheitsmarktes auseinander und investieren in digitale Lösungen, die unser Leistungsspektrum ergänzen.

Mitarbeiter stärken
Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sorgen jeden Tag dafür, dass unsere Patienten kompetent versorgt und fürsorglich betreut werden. Sie machen Helios zum führenden Anbieter stationärer und ambulanter Patientenversorgung in Deutschland. Darum setzen wir alles daran, unseren Mitarbeitern einen Arbeitsplatz zu bieten, mit dem sie sich identifizieren können und der sie zugleich motiviert, sich in Teams oder individuell weiterzuentwickeln.



Umwelt schützen
Zwischen einer gesunden Umwelt und menschlicher Gesundheit besteht ein enger Zusammenhang.
Ein konsequenter Klima- und Artenschutz bedeutet deshalb auch einen konsequenten Gesundheitsschutz. Deshalb beschäftigen wir uns intensiv damit, wie ein umweltfreundlicher, ressourcenschonender Krankenhausbetrieb in Zukunft aussehen kann, und setzen schon heute viele Maßnahmen zum Schutz unserer Umwelt um.

Ethisch handeln
Als Betreiber von Krankenhäusern und Medizinischen Versorgungszentren tragen wir eine große Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. Dieser Verantwortung sind wir uns bewusst und betrachten ethisches, rechtskonformes Verhalten als Voraussetzung für alle unsere Aktivitäten. Daher haben wir strikte Compliance-Regeln etabliert und verfolgen sorgfältig jegliche Art von Verstößen. Außerdem ist es uns wichtig, unabhängig und unbestechlich zu agieren.

Nachhaltigkeit verankern

Die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit haben wir 2019 auf oberster Managementebene beim Vorsitzenden der Geschäftsführung, Franzel Simon, verankert. Bei der Umsetzung nachhaltiger Konzepte wird er zum einen von der Helios Geschäftsführung, zum anderen von der seit Sommer 2019 eingesetzten Unternehmensverantwortlichen für Nachhaltigkeitsmanagement, Constanze von der Schulenburg, unterstützt.

Um den ersten Nachhaltigkeitsbericht zu konzipieren, hat sich eine Arbeitsgruppe mit Vertreterinnen und Vertretern relevanter Fachbereiche zusammengeschlossen. Im Rahmen eines Workshops wurde das Nachhaltigkeitsverständnis erarbeitet und eine Bestandsaufnahme der Nachhaltigkeitsaktivitäten bei Helios durchgeführt.

Bei der Auswahl der Berichtsthemen haben wir uns an der Wesentlichkeitsanalyse unseres Mutterkonzerns Fresenius sowie am Berichtsstandard der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert. Auf dieser Grundlage werden 2020 unsere Nachhaltigkeitsinitiativen ausgebaut. Dabei werden wir die Fachbereiche (Zentrale Dienste) intensiv einbinden und mit ihnen geeignete Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Handlungsfelder definieren.



Constanze von der Schulenburg
Unternehmensverantwortliche für Nachhaltigkeit/CSR
Unternehmenssprecherin

„Unser Handeln ist darauf ausgerichtet, Menschen eine bestmögliche Medizin anzubieten, sie dabei zu unterstützen, gesund zu werden und zu bleiben. Dazu gehört letztlich auch, als Gesundheitsunternehmen Verantwortung zu übernehmen für die Umwelt, in der Menschen leben und in der sie arbeiten. Und dafür, wie sie sich in ihrer Arbeitswelt bewegen, weiterentwickeln und verantwortungsvoll verhalten können.

Unsere Anspruchsgruppen im Überblick

Patientinnen & Patienten	Geschäftspartner	Medien
Mitarbeiterinnen & Mitarbeiter	Gewerkschaften	Bewerberinnen & Bewerber
Politik	Nichtregierungsorganisationen	Investoren & Wettbewerber

Stakeholder einbinden

Unser Kerngeschäft ist geprägt von den unterschiedlichen Erwartungen unserer vielfältigen Anspruchsgruppen. Dazu zählen vorrangig unsere Patientinnen und Patienten, die sich auf eine hervorragende medizinische Versorgung verlassen, ebenso wie unsere aktuellen und potenziellen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die einen attraktiven, zukunftsgewandten und damit entwicklungsstarken Arbeitsplatz erwarten. Auch unsere Geschäftspartner, die Politik, Nichtregierungsorganisationen, Medien, Gewerkschaften, Wettbewerber sowie die Investoren unseres Mutterkonzerns Fresenius formulieren ihre Interessen und ihre Erwartungen an uns als führenden Gesundheitsanbieter.

Um die Anforderungen von Stakeholdern besser zu verstehen und darauf einzugehen, ist ein regelmäßiger Austausch mit ihnen wichtig. Mit unseren wesentlichen Anspruchsgruppen Patienten und Mitarbeiter stehen wir bereits umfassend in Kontakt. Beispielsweise befragen wir unsere Patientinnen und Patienten während der Behandlung zu ihrer Zufriedenheit und veröffentlichen vierteljährlich ein Patientenmagazin. Mit unseren Mitarbeitern stehen wir über unser Intranet in stetigem Kontakt. Im Jahr 2019 haben wir außerdem über 500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei einem unternehmensweiten Dialogprozess zur Entwicklung unserer Unternehmensvision und -mission aktiv eingebunden (siehe Kapitel Mitarbeiter S. 25).

Auch zukünftig wollen wir uns in unseren Maßnahmen verbessern und greifen dabei auf den Dialog mit unseren Anspruchsgruppen zurück. Ihr Feedback sowie der enge Austausch mit Experten aus unseren Kliniken ebenso wie aus dem Fresenius-Konzern helfen uns, Nachhaltigkeitsthemen weiter zu priorisieren und in unsere Aktivitäten einfließen zu lassen. So arbeiten wir zum Beispiel im Bereich Menschenrechte aktiv in einer Expertengruppe aus allen Unternehmensbereichen der Fresenius SE zusammen und werden die Erkenntnisse aus diesem Austausch 2020 für uns verwenden (siehe Kapitel Compliance S. 44).



Das Beste geben

Die Sicherheit und Zufriedenheit unserer Patientinnen und Patienten steht für uns an erster Stelle. Um ihnen stets die höchste medizinische Qualität anbieten zu können, möchten wir die Zukunft des Gesundheitsmarktes mit gestalten. Wir wollen erkennen und verstehen, wo wir besser werden können und stellen uns den Herausforderungen. Aus Fehlern lernen wir für eine gesunde Zukunft.

Gesundheitsversorgung sicherstellen

Rund 5,6 Millionen Menschen haben sich im Jahr 2019 bei Helios in Behandlung begeben, davon 1,2 Millionen stationär und 4,4 Millionen ambulant. Helios bietet in seinen Kliniken das gesamte Behandlungsspektrum an, von der Prävention über sämtliche Versorgungsstufen bis hin zu komplexen Eingriffen wie der Transplantationsmedizin. Dafür stehen bundesweit insgesamt 28.900 Betten zur Verfügung, 28.280 davon im Akutbereich.

Der Krankenhausmarkt in Deutschland ist dynamisch und verändert sich schnell: Digitale Patientenakten, Telemedizin und digitale Unterstützungsprogramme für die Behandlung von Patientinnen und Patienten ermöglichen zum einen neue Wege bei der Interaktion von Arzt und Patient, zum anderen eine schnellere Übermittlung und Interpretation von Gesundheitsdaten. Das Gesundheitssystem wird sich in Zukunft zu einem Netzwerk mit weniger, dafür aber hoch spezialisierten Gesundheitszentren entwickeln. Die stationäre und ambulante Behandlung von Patientinnen und Patienten werden fließender ineinander übergehen. Diese Entwicklungen möchten wir aktiv mitgestalten und dazu beitragen, nachhaltige Zukunftskonzepte für die medizinische Versorgung auf den Weg zu bringen.



Rund **5,6 Millionen Menschen** haben sich im Jahr 2019 bei Helios in **Behandlung** begeben.

Medizinische Qualität garantieren

Seit seiner Gründung vor 25 Jahren setzt Helios auf messbare, hohe medizinische Qualität. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, haben wir ein Qualitätsmanagementsystem aufgebaut, das auf drei Säulen gründet:

Qualitätsmessung auf Basis von Routinedaten

Transparenz der Ergebnisse durch deren Veröffentlichung

Qualitätsverbesserungen durch Peer Reviews

Diese Methodik haben wir 1999 für unsere Kliniken entworfen und seitdem kontinuierlich weiterentwickelt. Im Rahmen der Initiative Qualitätsmedizin (IQM), die wir 2008 zusammen mit acht anderen Krankenhausbetreibern gegründet haben, wurde diese Methodik auf inzwischen rund 500 Kliniken in Deutschland, Österreich und der Schweiz übertragen. Mit der Initiative Qualitätsmedizin verfolgen wir das Ziel, Verbesserungspotenziale bei der medizinischen Behandlungsqualität sichtbar zu machen und ein aktives, offenes Fehlermanagement in Krankenhäusern zu fördern.

Qualitätsmessung auf Basis von Routinedaten

Die Grundlage für das Qualitätsmanagement bildet die Auswertung der Abläufe und Ergebnisse unserer Patientenbehandlungen. Jeder Behandlungsschritt im Krankenhaus wird für die spätere Abrechnung mit den Krankenkassen genau dokumentiert. Diese sogenannten Routinedaten nutzen wir zusätzlich für die Qualitätsmessung unserer Leistungen. Sie zeigen beispielsweise, ob die Heilung länger dauert als erwartet, ob Komplikationen oder sogar ein Todesfall aufgetreten sind. Diese Daten geben uns damit Hinweise darauf, ob eine Behandlung normal verlaufen ist, oder ob dabei gegebenenfalls Fehler gemacht wurden.

Mit unseren Routinedaten füllen wir das von der Initiative Qualitätsmedizin entwickelte Indikatorenset Inpatient Quality Indicators (G-IQI). Dieses bildet über 380 Ergebnis-, Mengen- und Verfahrenskennzahlen zu mehr als 60 bedeutsamen Krankheitsbildern und Behandlungen ab. Intern erheben wir darüber hinaus über 1.000 weitere Qualitätskennzahlen.

Zur strategischen Steuerung haben wir 46 wesentliche G-IQI-Qualitätsindikatoren ausgewählt und mit konkreten Zielwerten hinterlegt, die besser als der jeweils vergleichbare Bundesdurchschnitt sein sollen. Dieser ergibt sich aus den Daten des Statistischen Bundesamtes für alle Kliniken in Deutschland.
Im Jahr 2019 haben wir dieses Ziel bei 44 Qualitätsindikatoren erreicht. Mit einer Zielerreichungsquote von 96 Prozent konnten wir uns damit gegenüber 2018 um sieben Prozentpunkte steigern. Verbesserungspotenzial besteht vor allem für die beiden Indikatoren Müttersterblichkeit bei der Geburt und Sterblichkeit bei der isolierten Bandscheibenentfernung.

> Spezialisierte Zentren, in denen wir unseren Patientinnen und Patienten hoch komplexe Behandlungen in höchster medizinischer Qualität anbieten, eingebettet in ein Netzwerk von Kliniken, die leicht erreichbare Anlaufstation für alle Patienten sind und die stationäre Grundversorgung bei bestem Service sicherstellen – das wird die nachhaltige Patientenversorgung von morgen ausmachen.



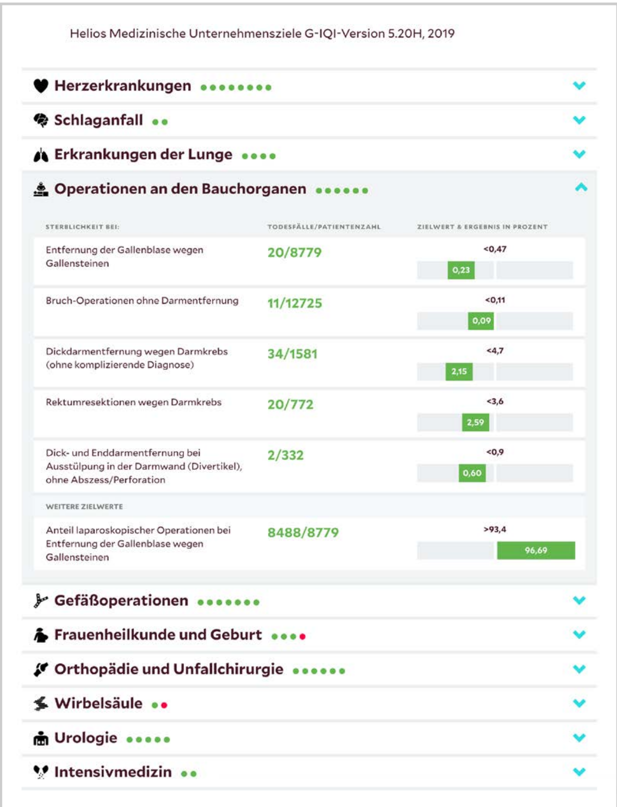
Prof. Dr. med. Andreas Meier-Hellmann
Geschäftsführer Medizin



96 % der **Qualitätsziele** wurden erreicht.

Transparenz der Ergebnisse durch deren Veröffentlichung

Wir möchten unsere Erfolge, aber auch unsere Fehler teilen und damit Anreize schaffen, Verbesserungsmöglichkeiten zu finden und Fehler nicht zu wiederholen. Deshalb veröffentlichen wir unsere Qualitätsergebnisse regelmäßig. Jede Klinik und jede Abteilung erhält monatlich einen Bericht über ihre medizinischen Behandlungsergebnisse. So erkennen wir Trends frühzeitig und können, wenn nötig, genauere Analysen einleiten. Auf der Helios Unternehmenswebseite sowie auf den Webseiten unserer Kliniken veröffentlichen wir die Jahresergebnisse der medizinischen Qualität. Hier wird sichtbar, wie ein Haus im Vergleich zum Bundesdurchschnitt, zu anderen Helios Kliniken oder zu allen IQM-Mitgliedskliniken abgeschnitten hat. Dies bietet für die Kliniken auch den Anreiz, vom Besten zu lernen.



Helios Medizinische Unternehmensziele G-IQI-Version 5.20H, 2019

- Herzerkrankungen
- Schlaganfall
- Erkrankungen der Lunge
- Operationen an den Bauchorganen

STERBLICHKEIT BEI:	TODESFÄLLE/PATIENTENZAHL	ZIELWERT	ERGEBNIS IN PROZENT
Entfernung der Gallenblase wegen Gallensteinen	20/8779	<0,47	0,23
Bruch-Operationen ohne Darmentfernung	11/12725	<0,11	0,09
Dickdarmentfernung wegen Darmkrebs (ohne komplizierende Diagnose)	34/1581	<4,7	2,15
Rektumresektionen wegen Darmkrebs	20/772	<3,6	2,59
Dick- und Enddarmentfernung bei Ausstülpung in der Darmwand (Divertikel), ohne Abszess/Perforation	2/332	<0,9	0,60
WEITERE ZIELWERTE			
Anteil laparoskopischer Operationen bei Entfernung der Gallenblase wegen Gallensteinen	8488/8779	>93,4	96,69

- Gefäßoperationen
- Frauenheilkunde und Geburt
- Orthopädie und Unfallchirurgie
- Wirbelsäule
- Urologie
- Intensivmedizin

Auszug aus den Ergebnissen der G-IQI-Qualitätsindikatoren 2019 für Helios Deutschland. Alle weiteren Ergebnisse sind auf unserer Webseite zu finden.

Qualitätsverbesserungen durch Peer Reviews

Wenn unsere Kliniken bestimmte Qualitätsziele nicht erreichen oder sich andere Auffälligkeiten in ihren Qualitätsergebnissen zeigen, analysieren wir die betroffenen Behandlungen und Abläufe genau, um Verbesserungspotenziale zu identifizieren und umzusetzen. Dies geschieht im Rahmen von Peer-Review-Verfahren, einer Falldiskussion im Fachkollegium: Speziell ausgebildete Medizinerinnen und Mediziner aus den Helios Kliniken sowie aus der Initiative Qualitätsmedizin hinterfragen statistische Auffälligkeiten und suchen gemeinsam mit den Medizinern der betreffenden Klinik systematisch nach Verbesserungsansätzen. Ihre Erkenntnisse lassen sich im Krankenhaus anschließend in konkrete Handlungsempfehlungen übersetzen. Im Jahr 2019 haben wir bei Helios insgesamt 60 Peer Reviews durchgeführt.

Verantwortlich für die Organisation unseres Qualitätsmanagements ist der Zentrale Dienst Medizin. Gleichzeitig stellen unsere 29 medizinischen Fachgruppen sicher, dass das Wissen ihres Fachs korrekt und sorgfältig in allen Kliniken verbreitet und umgesetzt wird.



60 Peer Reviews wurden zur Verbesserung der Behandlungsqualität durchgeführt.

Hygienestandards einhalten

Für die Sicherstellung hoher medizinischer Qualität ist die strikte Einhaltung von Hygienestandards in Krankenhäusern essenziell. Unsere Konzernregelung Hygiene basiert auf den Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts und umfasst konkrete Handlungsanweisungen, wie zum Beispiel die regelmäßige und korrekte Händedesinfektion. Für die Umsetzung und Schulung der Kolleginnen und Kollegen sind örtliche Krankenhaushygieniker und Hygienefachschwestern und -pfleger verantwortlich. Außerdem veröffentlichen wir als einziger Klinikträger in Deutschland halbjährlich die Vorkommnisse von multiresistenten Krankheitserregern in unseren Krankenhäusern. Daraus lässt sich ablesen, wie viele Patientinnen und Patienten den jeweiligen Erreger in die Klinik mitgebracht haben und wie viele ihn während ihres Klinikaufenthaltes erworben haben. Diese Transparenz zum Hygienestatus jeder einzelnen Klinik ist Anreiz, bei Auffälligkeiten schnell zu handeln und Verbesserungspotenziale zu erkennen.

Patientensicherheit gewährleisten

Die Sicherheit unserer Patientinnen und Patienten steht für uns an erster Stelle. Darum haben wir die Verantwortung für dieses zentrale Thema direkt bei unserem Medizinischen Geschäftsführer verankert und zusätzlich die Position des Patient Safety Officers geschaffen. Unterstützung bei der Umsetzung von Maßnahmen wird durch die medizinnahen Zentralen Dienste und durch die Medizinischen Fachgruppen geleistet. Darüber hinaus ist Helios seit 2008 Mitglied des Aktionsbündnisses Patientensicherheit, das aus Patientenorganisationen, Krankenhäusern, Krankenkassen und weiteren Beteiligten des Gesundheitswesens besteht. Es setzt sich gezielt für eine sichere Gesundheitsversorgung ein. Helios hat sich in den vergangenen Jahren in einzelnen Arbeitsgruppen des Aktionsbündnisses engagiert, wie etwa zu den Themen Arzneimittelsicherheit oder zum Behandlungsfehlerregister. Jüngst wurde in einem Positionspapier des Aktionsbündnisses die transparente und systematische Erfassung von Kennzahlen thematisiert.



Antibiotika-Reporting als wichtiges Instrument im Kampf gegen multiresistente Erreger

Innovatives Antibiotikamanagement

Eine schwere Lungenentzündung, die sich nicht mit Antibiotika behandeln lässt – ein Szenario, das sich in Zukunft häufen wird: Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) hält es für wahrscheinlich, dass in den nächsten Jahren mehr Menschen an einer Infektion mit multiresistenten Erregern sterben werden als an Krebs. Um dem entgegenzuwirken, entwickelte die Helios AG Antibiotika Surveillance (ABS) 2019 ein beispielhaftes Antibiotikamanagement inklusive eines Antibiotika-Reportings, das künftig auf alle Helios Kliniken ausgerollt wird. Ziel ist es, das Wissen zur richtigen Antibiotikatherapie in die Breite zu tragen und für jede bettenführende Station bei Helios Kolleginnen und Kollegen in Präsenzveranstaltungen und Online-Kursen entsprechend weiterzubilden. Die Entwicklung soll in den Peer Reviews nachgehalten werden.

Neben dem System zur medizinischen Qualitätsmessung (siehe S. 14) haben wir ein eigenes System zur Messung der Patientensicherheit entwickelt. Es kombiniert die international etablierten Indikatoren zur Patientensicherheit (Patient Safety Indicators) der US-amerikanischen Agency for Healthcare Research and Quality (AHRQ) mit Helios-eigenen Indikatoren. Zu den Helios-eigenen Indikatoren zählen zum Beispiel die Zahl der bei einer Operation im Körper vergessenen Bauchtücher oder medizinischen Instrumente, aber auch Seitenverwechslungen, schwerwiegende Medikationsfehler, Stürze oder Fehldiagnosen in der Klinik. Unsere 2019 neu eingeführte Konzernregelung zum Umgang mit Schadensfällen verpflichtet alle Helios Kliniken dazu, diese Indikatoren systematisch zu erfassen und zentral zu melden. Bis Ende 2020 werden wir erstmals eine differenzierte Berichterstattung dazu veröffentlichen. Diese Veröffentlichung soll künftig im Jahresrhythmus erfolgen; unter anderem auch im Rahmen dieses Berichtes.

Einige Einblicke können wir bereits geben: In den vergangenen Jahren haben im Schnitt 0,9 von 1.000 Patienten einen Behandlungsfehlervorwurf (berechtigt oder unberechtigt) gegen Helios Kliniken geltend gemacht. Unser Ziel ist, dass es nicht zu mehr als einem Behandlungsfehlervorwurf auf 1.000 vollstationäre Behandlungen kommt. Diese Vorwürfe umfassen in unterschiedlichem Maße alle Fachrichtungen und alle Stufen der Behandlung von Aufklärung, Diagnostik, Operation, Therapie und Nachsorge.

Rund ein Viertel der Behandlungsfehlervorwürfe wird über die Gutachterkommissionen und Schlichtungsstellen bei den Ärztekammern geklärt, die jährlich öffentlich zu diesem Thema berichten. Bei diesem für Ärzte und Patienten freiwilligen Verfahren können Vergleichszahlen erhoben werden. Im Bundesschnitt wurde bei den Ärztekammern in den letzten drei Jahren eine Behandlungsfehlerquote von rund 30 Prozent berichtet. Bei Helios liegt diese Quote mit 29 Prozent der erfassten Fälle bei den Ärztekammern auf vergleichbarem Niveau. Alle anderen Verfahren werden direkt mit den Anspruchstellern oder im Rahmen von Gerichtsverfahren oder unter Einbezug der Krankenkassen (MDK) geklärt. Vergleichswerte sind in diesem Bereich nicht vorhanden oder nicht darstellbar.



Hybrid-OP am Standort Freital der Helios Weißeritztal-Kliniken

Hybrid-OP

Am Standort Freital der Helios Weißeritztal-Kliniken wurde 2019 einer der modernsten Operationssäle Deutschlands eröffnet. Wir investierten dafür 3,5 Millionen Euro aus Eigenmitteln. Der Vorteil der neuen Technik liegt in einer schonenderen und kürzeren Behandlung mit einer viel geringeren Strahlenbelastung als bisher.



In jeder Ausgabe unseres **H Magazins** stellen wir einen **Fehler** aus der Vergangenheit vor und **wie wir daraus gelernt haben.**

Bei den Helios-eigenen Patientensicherheitsindikatoren, die unabhängig von einem juristischen Verfahren erfasst werden, wurden beispielsweise bei den als in der Regel leicht vermeidbar geltenden Eingriffs- beziehungsweise Seitenverwechslungen und im Körper verbliebenen Fremdkörpern in den vergangen Jahren im Schnitt ein Verwechslungsereignis pro 47.000 beziehungsweise ein Fremdkörper pro 78.000 Patienten festgestellt. Für diese Indikatoren besteht in einigen Ländern wie England oder in den USA bereits heute eine Meldepflicht und es wird öffentlich darüber berichtet. Wir analysieren diese Berichte, um auch hier die Wirksamkeit unserer bisherigen Ansätze im internationalen Vergleich besser abschätzen und einordnen zu können.



Seit 2019 werten wir die über das **Critical Reporting System (CIRS)** gemeldeten kritischen Ereignisse unserer Kliniken zentral aus.

Aus Fehlern lernen

Wo Menschen arbeiten, passieren Fehler. Der offene Umgang mit ihnen ist wichtiger Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Deshalb stellen wir in jeder Ausgabe unseres H Magazins einen Fall aus unserer Haftpflichtbearbeitung vor.

Im Sinne unseres transparenten Fehlermanagements bearbeitet und reguliert Helios außerdem seine Haftpflichtfälle weitestgehend selbst, anstatt sie zur Bearbeitung und Regulierung an einen Versicherer abzugeben. Dies führt dazu, dass wir uns intensiv mit der transparenten Analyse unserer Haftpflichtfälle befassen. So können wir aus einzelnen Fehlern für alle Häuser für die Zukunft lernen.



Unsere **Haftpflichtfälle** bearbeiten wir weitestgehend **selbst.**

Behandlungsfehler reduzieren

Im Rahmen der zweimal pro Jahr stattfindenden Helios Fachgruppentreffen ist das Thema Patientensicherheit regelmäßig ein inhaltlicher Schwerpunkt. Hier werden Handlungsempfehlungen, Konzernregelungen, gezielte Reviews zu Schadensfällen und andere Aspekte zur Patientensicherheit ausgetauscht und diskutiert.

Schon seit 2009 kommen bei Helios bei allen Operationen Checklisten verpflichtend zum Einsatz, um vor, während und nach Operationen Risiken für den Patienten zu minimieren. Außerdem werden zu jedem bestätigten Behandlungsfehler von den betroffenen Kliniken Maßnahmen abgefragt und zentral analysiert. Darüber hinaus haben wir 2019 begonnen, die über unser Critical Incident Reporting System (CIRS) anonym gemeldeten kritischen Ereignisse beziehungsweise Beinaheschäden zentral und einheitlich zu erfassen. Insgesamt gab es im Jahr 2019 rund 400 gemeldete Ereignisse, die auf Ebene der einzelnen Kliniken analysiert und mit daraus abgeleiteten Maßnahmen abgeschlossen wurden, um vergleichbare Ereignisse für die Zukunft zu vermeiden. Hier stehen wir am Anfang der zentralen Erhebung und wollen die einrichtungsübergreifende Analyse weiter ausbauen.

Patientenzufriedenheit steigern

Wir möchten, dass unsere Patientinnen und Patienten unsere Kliniken nicht nur gesund, sondern auch zufrieden verlassen. Das offene Feedback während und nach der Behandlung ist uns wichtig – zum einen, um schnell auf das individuelle Empfinden während des Klinikaufenthaltes bei uns reagieren zu können, zum anderen, um die Betreuungsqualität in den Kliniken nachhaltig verbessern zu können.

Dafür haben wir den Helios Service Monitor entwickelt, den wir seit 2010 in unseren Häusern einsetzen. Seit Mitte 2019 kommt er in allen 86 Kliniken zum Einsatz und erreicht insgesamt rund 60 Prozent unserer stationären Patientinnen und Patienten. Beschäftigte der Kliniken befragen dafür einmal wöchentlich unsere stationär aufgenommenen Patientinnen und Patienten zu ihrer Gesamtzufriedenheit. Die Rückmeldungen erfassen sie am Patientenbett auf einem Tablet.
Der Patient kann bei Unzufriedenheit unmittelbar entscheiden, ob zuständiges Personal aus dem angesprochenen Bereich, etwa der Reinigung, der Pflege oder auch aus dem ärztlichen Team, hinzugezogen werden soll, um mögliche Probleme im direkten Kontakt zu klären. Unser Ziel ist, innerhalb von 24 Stunden auf das Feedback der Patientinnen und Patienten zu reagieren. Die Daten werden anschließend anonymisiert elektronisch im Helios Service Monitor verarbeitet.

Die Befragungsergebnisse können von jeder Klinik individuell zu einem aktuellen Tages-, Wochen- oder Monatsergebnis zusammengefasst werden und werden monatlich auch zentral ausgewertet. Die Auswertung der Daten ergibt ein allgemeines Zufriedenheitsbild und lässt Kritikschwerpunkte erkennen.
Im Befragungszeitraum von Juli bis Dezember 2019 haben wir mit dem Service Monitor bundesweit 382.106 Patienten nach ihrer Meinung gefragt. Davon haben sich 93 Prozent als zufrieden geäußert. Typische Kritikschwerpunkte betreffen etwa die Bereiche Speisenversorgung und Reinigung, regelmäßig aber auch Themen der Kommunikation zwischen einzelnen Berufsgruppen oder Fachbereichen.



Nasir aus Afghanistan in den Helios Dr. Horst Schmidt Kliniken in Wiesbaden

Operationen für Kinder aus Kriegs- und Krisengebieten

Seit mehr als 15 Jahren arbeiten unsere Kliniken mit Friedensdorf International e. V. zusammen und operieren in diesem Rahmen kostenlos kranke und oft schwer verletzte Kinder aus Kriegs- und Krisengebieten. Die Kinder werden für ihre Behandlung nach Deutschland gebracht und kehren anschließend zu ihren Familien zurück.



93% unserer **Patientinnen und Patienten** sind **zufrieden** mit ihrer Behandlung bei Helios.

Digitalisierung sicher gestalten

Als führender Krankenhausbetreiber in Deutschland möchten wir die Potenziale der Digitalisierung für eine Verbesserung der Qualität in der Gesundheitsversorgung nutzen. Rund zwei Prozent seines Umsatzes investiert Helios jährlich in den Bereich Digitalisierung, 2019 waren dies rund 190 Millionen Euro. Der Ausbau digitaler Angebote zielt außerdem darauf ab, den Service für unsere Patienten zu verbessern. Wir verfolgen deshalb verschiedene Initiativen zu digitalen Lösungsideen im Krankenhaus.

Ein Beispiel für den Einsatz sicherer digitaler Technologien zur Verbesserung der medizinischen Qualität sind etwa die Online-Tumorkonferenzen. Hier schauen sich standort- und fachübergreifend mehrere Experten auf digitalem Weg onkologische Befunde an, um im Austausch miteinander über die Therapie für Krebspatientinnen und -patienten zu beraten. Auch im Rahmen der digitalen Pathologie beraten mehrere Helios Experten über pathologische Befunde.
2019 führten außerdem die ersten Helios Kliniken das Helios Patientenportal ein. Das Portal ist zugänglich über die Webseiten der Kliniken. Durch einen individuellen Zugang können Patientinnen und Patienten zum Beispiel Arztbriefe und Befunde auch außerhalb von Klinik und Ambulanz einsehen. Darüber hinaus ist auch eine Online-Terminbuchung in Kliniken und Medizinischen Versorgungszentren möglich. Das Patientenportal ist aktuell in 25 unserer 86 Kliniken verfügbar und wird bis Ende 2021 über alle Standorte ausgerollt.

Die Digitalisierung bietet viele Möglichkeiten, um den Gesundheitsmarkt effizienter zu gestalten. Dennoch spielt gerade in der Entwicklungsphase von digitalen Produkten der Schutz personenbezogener Daten eine besonders große Rolle. Gesundheitsdaten sind höchst sensibel und sollten in besonderem Maße vor unbefugtem Zugang geschützt werden.

Bei Helios haben wir für dieses Thema einen eigenen Zentralen Dienst Datenschutz, der für die Implementierung und Weiterentwicklung des Helios Datenschutz-Management-Systems verantwortlich ist.
Er berichtet direkt an unseren CEO Franzel Simon. Darüber hinaus sorgen fünf Regionalkoordinatoren Datenschutz, 99 Datenschutzbeauftragte und zahlreiche Datenschutzkoordinatoren in unseren Kliniken für die Umsetzung datenschutzrechtlicher Anforderungen. Zur Arbeit der Datenschutzverantwortlichen bei Helios gehört unter anderem die Durchführung regelmäßiger Risikoanalysen, die Prüfung und Dokumentation neuer Verarbeitungstätigkeiten, die Durchführung von Audits oder die Sensibilisierung und Schulung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Datenschutzthemen.



99 Datenschutzbeauftragte sorgen für die Umsetzung datenschutzrechtlicher Anforderungen.



Gemeinsam Großes leisten

Der Arbeitsalltag in unseren Kliniken fordert ein Höchstmaß an Leistung von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Um den hohen Ansprüchen gerecht zu werden, gehen wir fair miteinander um, unterstützen uns und sind füreinander da. Wir fördern unseren Nachwuchs und bieten unseren Mitarbeitern Sicherheit und Entwicklungsmöglichkeiten für eine gesunde Zukunft.

Personalverantwortung tragen

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind treibende Kraft für die Versorgung unserer Patientinnen und Patienten. Sie sind bei der Behandlung kranker und schwerkranker Menschen häufig erheblichen Belastungen ausgesetzt; sie entwickeln unser Unternehmen kontinuierlich in allen Bereichen weiter – ihnen verdanken wir, dass wir seit 25 Jahren ein wachsendes, medizinisch und wirtschaftlich erfolgreiches Klinikunternehmen sind.

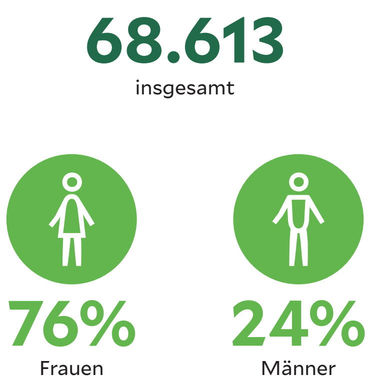
Gleichwohl stehen wir im Personalbereich vor großen Herausforderungen. Gründe dafür sind die Fachkräftesuche, die Digitalisierung im Gesundheitswesen, der demografische Wandel sowie eine Vielzahl regulatorischer Eingriffe in den letzten Jahren.

Um die Veränderungen der Arbeitswelten bei Helios erfolgreich und nachhaltig zu gestalten, brauchen wir eine zukunftsfähige Personalstrategie. Wir arbeiten daran, unseren Beschäftigten einen Arbeitsplatz zu bieten, mit dem sie sich identifizieren können und der ihnen die Möglichkeiten zur Weiterentwicklung bietet. Denn nur, wenn wir unsere Arbeitsplätze zukunftsgerichtet ausgestalten, sind wir attraktiv für unsere potenziellen Bewerber.

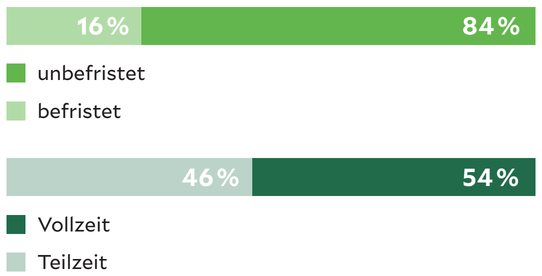
Der Personalbereich bei Helios wird verantwortet von unserer Geschäftsführerin Personal. Die Steuerung obliegt den Zentralen Diensten Personalmanagement und Tarifarbeit sowie Personalgewinnung und -entwicklung. Sie setzen übergeordnete Strategien und Konzepte auf, koordinieren unternehmensweite Aktivitäten und unterstützen unsere Regionen bei den unterschiedlichen Personalfragen. Regionalverantwortliche übernehmen in unserer dezentralen Unternehmensorganisation die fachliche Betreuung des Personalmanagements auf regionaler Ebene. Sie sind die Schnittstelle zwischen der Unternehmenszentrale und den Kliniken, in denen operative Personalabteilungen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Ort betreuen.

Zum 31.12.2019 waren bei Helios Deutschland insgesamt 68.613 Menschen beschäftigt (2018: 66.465), davon 76 Prozent Frauen und 24 Prozent Männer. 84 Prozent unserer Belegschaft ist unbefristet angestellt. Befristete Arbeitsverhältnisse ergeben sich vorrangig aus kurzfristigen Personalengpässen und Vertretungssituationen. Zudem findet die Facharztausbildung regelhaft als befristete Beschäftigung zur Weiterbildung statt und der überwiegende Teil unserer Auszubildenden wird in einem befristeten Arbeitsverhältnis angestellt. 54 Prozent unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten in Vollzeit und 46 Prozent in Teilzeit. Außerdem sind für 84 Prozent unserer Beschäftigten die Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen geregelt. Detailliertere Daten zu unseren Beschäftigten sind im Kapitel Kennzahlen ab S. 48 zu finden.

Beschäftigte



Arbeitsvertrag und Beschäftigungsverhältnis



Talente gewinnen und ausbilden

Wie alle Klinikträger spürt Helios seit Längerem in bestimmten Regionen und Fachgebieten einen Fachkräftemangel. Die gesetzliche Einführung von Pflegepersonaluntergrenzen, verbunden mit unserem Anspruch an eine hohe Verlässlichkeit bei der Dienstplangestaltung und eine bestmögliche Arbeitsentlastung für unsere Beschäftigten führte insbesondere im Bereich der Pflege zu einem Mangel an Fachkräften. Um dieser Entwicklung zu begegnen, bauten wir ein zentrales Personalmarketing zum Thema Pflege auf, wir erhöhten die Ausbildungsplätze in diesem Bereich und führten die bundesweite Pflege-Recruiting-Kampagne „Der wichtigste Job der Welt“ durch. Insgesamt konnten wir rund 1.300 neue Pflegekräfte einstellen. In den kommenden Jahren möchten wir auch weitere für uns relevante Berufsgruppen stärker durch gezieltes Personalmarketing ansprechen.

Im Jahr 2019 lernten 4.389 Auszubildende in unseren 29 unternehmenseigenen Bildungszentren sowie im Rahmen von Kooperationen mit externen Bildungspartnern (2018: 3.859). Davon befanden sich in allen drei Ausbildungsjahrgängen der Pflegeausbildung insgesamt 3.554 Auszubildende (2018: 3.150). Die Übernahmequote der Helios Auszubildenden als Gesundheits- und Krankheitspfleger im Jahr 2019 nach bestandener Prüfung lag bei 79% (2018: 68 Prozent) eines Jahrgangs. Darüber hinaus lernten im Jahr 2019 bei Helios insgesamt 573 Famulanten, 718 Medizinstudierende im praktischen Jahr und 4.447 Ärzte in Weiterbildung.

Weitere Daten zu unseren Auszubildenden und Neueinstellungen sind im Kapitel Kennzahlen auf S. 49 abgebildet.

Auszubildende

	2017	2018	2019
Anzahl	3.711	3.859	4.389
Übernahmequote*	66 %	68 %	79 %

* Die Übernahmequote bezieht sich auf alle Auszubildenden als Gesundheits- und Krankheitspfleger, die im Jahr 2019 ihre Prüfung bestanden haben.



Workshop zur Erarbeitung der Unternehmensvision und -mission in der Region Mitte

Bestimmung unserer Vision und Mission

Im Jahr 2019 starteten wir den Prozess zur Entwicklung einer Unternehmensvision und -mission. Ziel war es, möglichst viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesen komplexen Prozess einzubinden: In fünf regionalen Veranstaltungen, an denen jeweils mehr als 100 Beschäftigte teilnahmen, trugen wir in moderierten Workshops zusammen, was Helios für den Einzelnen ausmacht, welches Selbstverständnis den eigenen Arbeitsantrieb steuert, was unsere Teams in den Kliniken oder in der Verwaltung zusammenhält und – nicht zuletzt – welche Grundsätze unser Unternehmen künftig leiten sollten. Die Ergebnisse der Veranstaltungen fließen in die Definition einer Vision und Mission von Helios ein, welche anschließend in einem mehrstufigen, internen Kommunikationsprozess im Unternehmen verankert wird. Dieser Prozess wird bis Ende 2020 abgeschlossen sein.

Im Rahmen unserer zweijährigen Traineeausbildung lernen Hochschulabsolventen unternehmensweit mehrere Kliniken in unterschiedlichen Regionen kennen. Sie durchlaufen Einsätze in medizinischen und nicht medizinischen Abteilungen – von der Patientenversorgung bis zum Klinikmanagement. Ziel ist es, in den Fachabteilungen und in Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen vor Ort die operative und strategische Leitung einer Klinik oder eines Fachbereiches zu erlernen. Zusätzliches Wissen erlangen unsere Trainees durch die Teilnahme an einem modularen Seminarprogramm. Unsere Trainees wählen eine Ausbildung in den Bereichen Klinikmanagement, Medizintechnik, Pflegemanagement, Personalmanagement oder Finanzen und Controlling. 2019 wurden bei Helios insgesamt 38 Trainees ausgebildet.

Weiterentwicklung fördern

Die fachliche und persönliche Entwicklung unserer Beschäftigten ist essenziell, um langfristig eine qualitativ hochwertige Gesundheitsversorgung zu gewährleisten. Darum bietet Helios eine Vielzahl an Weiterbildungsmöglichkeiten an, die in unserer Helios Akademie gebündelt sind.

Die Weiterbildung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird überwiegend regional geplant und umgesetzt. Ein unternehmensweites Ziel fordert die Kliniken auf, jährlich rund 0,4 Prozent ihres Jahresumsatzes in die Aus-, Fort- und Weiterbildung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu investieren. Im Jahr 2019 betrug der tatsächliche finanzielle Einsatz in unseren Kliniken im Durchschnitt 0,43 Prozent (2018: 0,38 Prozent).

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können auf ein großes Angebot an Helios-eigenen Weiterbildungsangeboten zurückgreifen:

Allein in unserer eigenen Seminardatenbank stehen jährlich 600 bis 900 Weiterbildungskurse zur Verfügung. Diese fachlichen und außerfachlichen Seminare geben unseren Beschäftigten die Möglichkeit, sich entsprechend ihrem individuellen Schwerpunkt weiterzubilden.

> Unser Versprechen „Bester Service“ gilt für unsere Patientinnen und Patienten ebenso wie für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Engagierte junge Menschen nach ihrer Ausbildung für unser Unternehmen zu gewinnen, Anreize für unsere Beschäftigten zu schaffen, sich selbst weiterzuentwickeln und sich in die nachhaltige Weiterentwicklung von Helios einzubringen, darin sind wir schon gut – aber wir wollen noch besser werden.



Corinna Glenz
Geschäftsführerin Personal



In unserer internen Seminardatenbank bieten wir jährlich **600 – 900 Weiterbildungskurse** an.

In der Helios Zentralbibliothek können rund 35.000 E-Books und mehr als 1.000 verschiedene Fachzeitschriften online abgerufen werden. Außerdem haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Zugriff auf die stets aktuelle Studiendatenbank PubMed mit rund 8,5 Millionen Artikeln und Studien sowie auf den Service UpToDate.

In unseren drei Simulationszentren in Hildesheim, Krefeld und Erfurt trainieren seit 2015 Teams aus ärztlichen und pflegenden Beschäftigten gemeinsam in Simulationsszenarien, um die Qualität der Behandlungen sowie die berufsübergreifende Zusammenarbeit stetig zu verbessern.

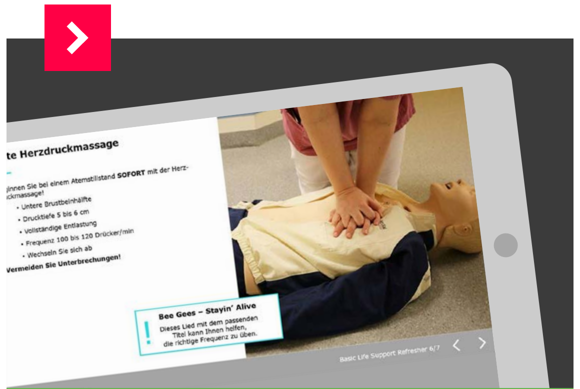
2019 startete außerdem unser unternehmensweites Schulungsprogramm „Patientenzentrierte Kommunikation“, das unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der achtsamen Kommunikation mit Patientinnen und Patienten, Angehörigen, aber auch mit Arbeitskolleginnen und -kollegen schult. Im Zentrum des Schulungsansatzes steht ein stressfreier, wohlwollender Umgang miteinander – auch in angespannten Situationen am Arbeitsplatz. Das Schulungsprogramm stammt ursprünglich aus dem Helios Klinikum Erfurt, in dem von 2013 bis Mitte 2019 circa 750 Beschäftigte trainiert wurden.

Das Programm wurde inzwischen auf Unternehmensebene ausgerollt: Für 40 Beschäftigte an verschiedenen Standorten begann 2019 die Ausbildung zum Schulungsleiter. Sie führen ab 2020 an unseren Kliniken und Bildungszentren selbstständig Trainings durch. Rund 900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben bisher an der Schulung teilgenommen. Ziel ist es, in den kommenden Jahren alle Helios Mitarbeiter zu patientenzentrierter Kommunikation zu schulen.

Unsere neuen Führungskräfte führen wir mit zusätzlichen Onboarding-Programmen an ihre neuen Aufgaben mit Personalverantwortung heran.



In der Helios Zentralbibliothek sind rund **35.000 E-Books** und **Fachzeitschriften** zu finden.



E-Learning-Programm zum Thema „Notfälle im Krankenhaus vermeiden“

Helios Wissensziele

Ein zentrales Element der Wissensvermittlung für sämtliche Helios Mitarbeiter über alle Berufsgruppen hinweg zu definierten Schwerpunktthemen ist unser jährliches Helios Wissensziel: Seit 2014 legen wir jedes Jahr bis zu zwei strategische Fokusthemen fest, die in einem E-Learning-Programm aufbereitet werden. 2019 haben wir uns den Themen „Notfälle im Krankenhaus vermeiden“ und „Compliance“ gewidmet und damit über 50 Prozent unserer Beschäftigten erreicht, insgesamt 33.836 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf gezielt unterstützen

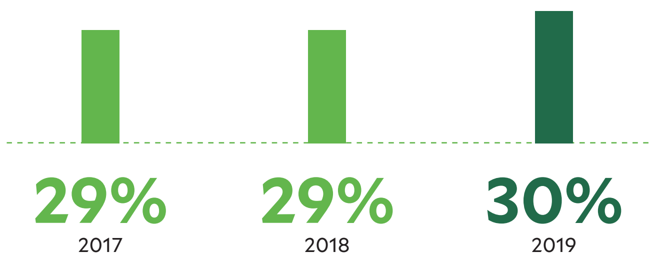
Der Arbeitsplatz Krankenhaus bedeutet für Familien durch Schichtpläne und wechselnde Einsatzzeiten eine erhebliche Herausforderung, ihren Job mit dem Familienleben und der Betreuung ihrer Kinder in Einklang zu bringen. Daher fördert Helios bereits seit vielen Jahren die Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Häufig mangelt es vor allem an Betreuungsmöglichkeiten für Kinder während des wechselnden Schichtbetriebs. Um diese Situation zu verbessern, bieten wir deutschlandweit an 35 Standorten Kinderbetreuungsangebote an. Diese erstrecken sich von der Tagesbetreuung in den Kliniken und Belegplätzen in Kindergärten über klinikeigene 24-Stunden-Kitas bis hin zu Betriebskindertagesstätten und Ferienbetreuung. 709 Kinder unserer Mitarbeiter wurden hier 2019 betreut.

Darüber hinaus fördern wir die Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit individuellen Arbeitszeit- und Teilzeitmodellen, Jobsharingmodellen sowie Weiterbildungsmaßnahmen, die während der Elternzeit absolviert werden können.

Im Jahr 2019 haben insgesamt 4.060 unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihren Anspruch auf Elternzeit wahrgenommen (2018: 4.833 Mitarbeiter), davon 3.345 weibliche und 715 männliche Beschäftigte. Bereits seit 2007 haben wir in unserem Konzerntarifvertrag einen Kinderbetreuungskostenzuschuss von monatlich bis zu 150 Euro vereinbart, den die Beschäftigten in Anspruch nehmen können, wenn sie früher aus ihrer Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehren.

Frauen in Führungspositionen



Vielfalt und Chancengleichheit leben

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber ist es uns ein großes Anliegen, diskriminierungsfrei und chancengleich zu agieren. Niemand soll bei Helios aufgrund von Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter, Behinderung, Religion, Weltanschauung oder sexueller Identität benachteiligt werden.

Wir möchten den Frauenanteil in Führungspositionen langfristig steigern. Im Jahr 2019 waren insgesamt 30 Prozent unserer Führungspositionen von Frauen besetzt (2018: 29 Prozent). Auf Klinikebene haben sich 39 unserer Einrichtungen aufgrund gesetzlicher Vorschriften bereits konkrete Zielwerte gesetzt. Detaillierte Daten zu Frauen in Führungspositionen bei Helios sind im Kapitel Kennzahlen auf S. 50 zu finden.



OUT@Helios-Truck auf dem Christopher Street Day in Berlin

Queer Community OUT@Helios

Seit Anfang 2019 gibt es eine im Helios Klinikum Berlin-Buch organisierte Queer Community. Mit regelmäßigen Stammtischen und einem Team von Ansprechpartnern steht die Community OUT@Helios für Vielfalt und Toleranz. Darüber hinaus war die Teilnahme am Christopher Street Day 2019 eine gute Gelegenheit, um öffentlich zu sagen: Bei uns kann und soll sich jeder und jede verwirklichen. Rund 180 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter feierten auf dem Helios-Truck.

Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz sicherstellen

Als Gesundheitsdienstleister ist es für uns selbstverständlich, unseren Beschäftigten ein sicheres und gesundes Arbeitsumfeld zu bieten. Wir erstellen regelmäßig arbeitsplatzbezogene Gefährdungsbeurteilungen, um Gefahren zu identifizieren. Dazu gehören beispielsweise Stich- und Schnittverletzungen, denen wir mit Aufklärungsarbeit, stichsicheren Kanülen und Schutzimpfungen begegnen.

Die hohen Hygieneanforderungen an unsere Beschäftigten führen zu einer entsprechenden Belastung der Haut. Neben der grundsätzlichen Aufklärung zum fachgerechten Einsatz von Desinfektionsmitteln beraten wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu individuellen Hautschutz- und Handschuhplänen. Darüber hinaus führen Umlagerungen von übergewichtigen Patientinnen und Patienten zu Rückenproblemen. Zur Prävention stellen wir Lager- und Tragehilfen zur Verfügung und bieten Hilfestellung bei der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsplätze.

Die Organisation von Arbeitsmedizin und Gesundheitsförderung war bis Ende 2018 dezentral und nur partiell unternehmensübergreifend organisiert. Um die arbeitsmedizinische Betreuung unserer Beschäftigten bestmöglich sicherzustellen, haben wir uns 2019 entschieden, einen zentralen Geschäftsbereich Helios Arbeitsmedizin aufzubauen. Über diesen können wir bereits jetzt 70 Prozent der eigenen Beschäftigten einheitlich und aus eigener Hand betreuen. Darüber hinaus geben wir unser internes Wissen seit 2019 auch an andere Unternehmen weiter und bieten die Arbeitsmedizin auch externen Kunden an.

Als ersten Ausbauschritt übernahmen wir das Mitteldeutsche Institut für Arbeitsmedizin, das nach MAAS-BGW und ISO 9001 zertifiziert ist. Für das Jahr 2020 haben wir uns die weitere Etablierung zentraler Prozesse vorgenommen, beispielsweise die Einführung einheitlicher Richtlinien in den Bereichen Mutterschutz, Strahlenschutz, betriebliches Eingliederungsmanagement und Bildschirmarbeit. Außerdem möchten wir unsere Beschäftigten durch den Einsatz eines digitalen Schulungsangebotes für Gesundheit am Arbeitsplatz sensibilisieren.

Fluktuation beobachten und auswerten

Nicht immer gelingt es, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei uns zu halten. 2019 hat sich die Quote der Arbeitnehmerkündigungen mit 9,1% im Vergleich zum Vorjahr leicht erhöht (2018: 6,9 Prozent). Dies ist darauf zurückzuführen, dass seit 2019 auch Aufhebungsverträge, die durch die Arbeitnehmer selbst initiiert wurden, in die Angabe einbezogen werden. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bleiben im Durchschnitt 10,6 Jahre bei Helios beschäftigt (2018: 10,8 Jahre).



Gewinnerin des Wettbewerbs „Herzensprojekt“ im Helios Klinikum Pforzheim

Mitarbeiterengagement

Wir unterstützen das vielseitige ehrenamtliche Engagement unserer Beschäftigten. Beispielsweise im Rahmen des Wettbewerbs „Herzensprojekt“, der 2019 in mehreren Kliniken stattfand. Beschäftigte konnten 25 Stunden bezahlte Freizeit sowie 500 Euro Zuschuss für ein soziales Projekt gewinnen. Zudem haben Helios Mitarbeiter die Möglichkeit, monatlich den Cent-Betrag ihrer Entgeltabrechnung zu spenden. 2019 sind dadurch 2.500 Euro zusammengekommen, die wir an die Tafel Oberhausen gespendet haben.



Mehr vom Weniger

Ein Krankenhaus verbraucht täglich viele Ressourcen und viel Energie. Damit einher geht auch die Verantwortung, den ökologischen Fußabdruck so gering wie möglich zu halten. Wir analysieren unsere Verbräuche genau, um Energieverbräuche, Emissionen und Abfälle zu reduzieren und um stets eine hohe Wasserqualität zu gewährleisten. Damit leisten wir unseren Beitrag für eine gesunde Zukunft.

Helios Umweltmanagementsystem

Die Gesundheit unserer Umwelt beeinflusst nachweislich die Gesundheit der Menschen. Daher muss der Schutz der Umwelt integraler Bestandteil eines zukunftsfähigen Krankenhausbetriebs sein. Wie könnten wir eine verlässliche Energieversorgung unserer Kliniken ohne die Nutzung fossiler Brennstoffe gewährleisten? Wo können wir Treibhausgasemissionen einsparen? Wie kann zum Beispiel der im Operationssaal entstehende Abfall reduziert werden?

Um diese und andere Umweltfragen systematisch zu beantworten, haben wir 2019 mit dem unternehmensweiten Aufbau eines integrierten Umweltmanagementsystems begonnen, gesteuert durch den Geschäftsbereich Infrastruktur. 2020 werden wir alle Helios Einrichtungen, Kliniken und Medizinischen Versorgungszentren nach der Norm ISO 50001 (Energiemanagementsystem) zertifizieren.

Dies soll bis Ende 2020 abgeschlossen sein. Zudem haben wir den Prozess für die Zertifizierung nach der Norm ISO 14001 (Umweltmanagementsystem) initiiert. Diese soll ab 2021 erfolgen. Beide Normen bilden schon jetzt die Basis für unsere Aktivitäten im Bereich Umwelt- und Energiemanagement. Hinzu kommen standortspezifische zusätzliche Maßnahmen, die diese Systeme ergänzen.

Der Geschäftsbereich Infrastruktur berichtet direkt an unseren Chief Operating Officer (COO) und erarbeitet Handlungsempfehlungen sowie Richtlinien für unsere Einrichtungen, die jeweils lokal angewendet werden. Darüber hinaus koordiniert er die Erfassung von Umweltdaten für alle Helios Einrichtungen. Die operative Umsetzung von Umweltschutzmaßnahmen übernehmen die Einrichtungen jeweils eigenverantwortlich.



Enrico Jensch
Geschäftsführer Operatives Geschäft

„Ressourcen schonen bei gleichzeitig maximaler Sicherheit für unsere Kliniken und unsere Patienten – in diesem Spannungsfeld gilt es, sinnvolle und nutzbringende Innovationen zum Umweltschutz zu eruieren, sie sehr genau abzuwägen und erst dann umzusetzen. Hierzu möchten wir auch die Schwarmintelligenz eines großen Netzwerks aus 86 Kliniken nutzen, um diese Innovationen zu finden und für alle Kliniken anwendbar zu machen.

Energieverbrauch überwachen

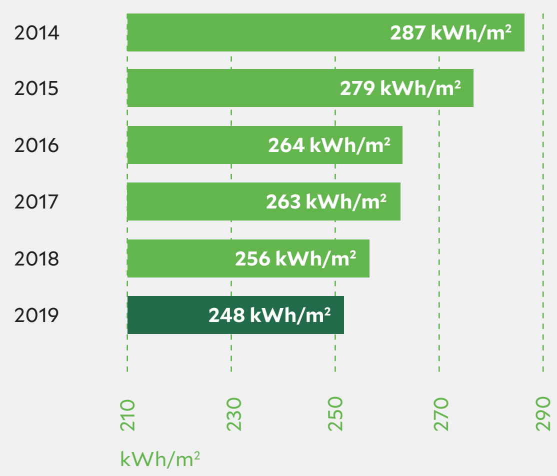
Für Helios sind Energieeffizienzmaßnahmen besonders relevant, um Kliniken zukunftsorientiert zu betreiben. Zugleich müssen Krankenhäuser eine stabile Energieversorgung gewährleisten, um ihre Patienten zu jedem Zeitpunkt optimal versorgen zu können.

Um einen permanenten Überblick über unseren Energieverbrauch zu haben, erheben wir seit 2014 die Energiedaten aller Helios Standorte im Rahmen eines zentralen Energiebeschaffungs- und Managementsystems. Dadurch sind wir in der Lage, die Verbrauchswerte der Kliniken zu vergleichen, gezielt Verbesserungsmaßnahmen einzuleiten und Best Practices aus einzelnen Kliniken im Helios Netzwerk zu teilen.

Im Jahr 2019 haben wir insgesamt 927.795,2 kWh Energie verbraucht, 98 Prozent davon erzeugt durch nicht erneuerbare Energien, zwei Prozent aus erneuerbarer Energie (weitere Infos im Kapitel Kennzahlen S. 52). Den Anteil erneuerbarer Energien möchten wir zukünftig erhöhen und prüfen hierfür aktuell die Installation von Photovoltaikanlagen an unseren Standorten ab 2021. Diese könnten vier bis fünf Prozent unseres Gesamtstrombedarfes abdecken und unsere Eigenerzeugungsquote, die aktuell bei 20 Prozent liegt, weiter erhöhen. Vom Gesamtstromverbrauch entfallen 84 Prozent auf extern bezogene Energie und 16 Prozent auf eigenerzeugte Energie.

Zum besseren Vergleich ermitteln wir für jedes Krankenhaus relative Energieverbräuche. Im Jahr 2019 lag der durchschnittliche Energieverbrauch pro Planbett bei 26.761,2 kWh (2018: 32.905,5 kWh). Pro Quadratmeter genutzter Fläche ist der durchschnittliche Energieverbrauch innerhalb der letzten fünf Jahre um 14 Prozent gesunken. 2019 betrug er 248,4 kWh/m². Helios schafft es damit, sich dem EnEV-Standard für Nichtwohngebäude anzunähern.

Energieverbrauch pro Quadratmeter





Seit 2014 betreiben wir ein **systematisches Energie-Benchmarking** in unseren Kliniken.

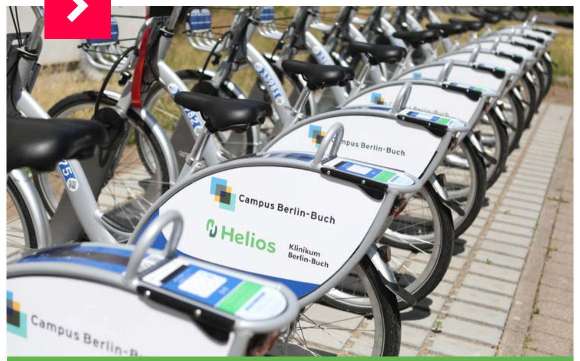


Bis Ende 2020 werden 100% der Helios Einrichtungen nach **DIN EN ISO 50001** zertifiziert sein.

Energieeffizienz steigern

An 47 unserer 86 Helios Standorte haben wir insgesamt 70 Blockheizkraftwerk-Module sowie vier Mikrogasturbinen. Durch deren besonders effektive Nutzung von Brennstoff konnten wir unseren Energiebedarf senken. Unsere Blockheizkraftwerke sorgen außerdem dafür, dass wir aktuell rund 20 Prozent unseres Strombedarfs durch Eigenerzeugung sicherstellen können, was zu einer sicheren und unterbrechungsfreien Energieversorgung unserer Kliniken beiträgt. An drei weiteren Standorten werden 2020 Blockheizkraftwerke installiert, darüber hinausgehende Installationen sind in Planung.

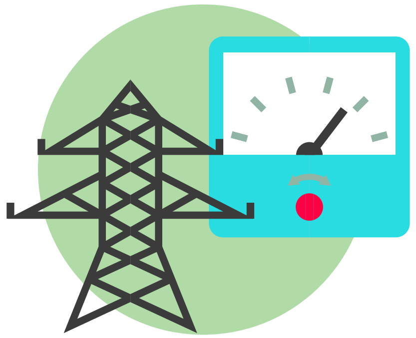
Um die Energieeffizienz unserer Einrichtungen weiter zu verbessern, befassen sich verschiedene Arbeitsgruppen fortlaufend mit der Frage, wie bei den im Krankenhausalltag eingesetzten Techniken Energie eingespart werden kann. So hat Helios beispielsweise unternehmensweit eine Nachtabsenkung der OP-Belüftung eingeführt: Die Lüftungsanlagen in den Operationssälen wechseln nachts auf einen ressourcensparenden Modus, ohne Luftqualität einzubüßen. Auch wurde an einigen Standorten mit einem Blockheizkraftwerk der Betrieb von Küchenreinigungsgeräten wie Bandspülen umgestellt – von der rein strombetriebenen Wärmeerzeugung auf Abwärmenutzung aus den Blockheizkraftwerken.



Campus-Bikes vor dem Helios Klinikum in Berlin-Buch

Radfahren – umweltfreundlich und gesund

Fahrradfahren ist eine gesunde und umweltfreundliche Alternative, um im Alltag mobil zu sein. Seit 2019 bieten 21 unserer Kliniken ihren Beschäftigten die Möglichkeit zum Bikeleasing. Das Dienstrad-Leasing wird bisher gut angenommen und ist insbesondere für Pendler mit kürzeren Dienstwegen interessant. Sie können das Dienstrad uneingeschränkt in der Freizeit nutzen. Auf unserem Campus in Berlin-Buch stehen zudem 50 Mieträder zur Verfügung, um den Weg zwischen S-Bahnhof und Arbeitsort zurückzulegen. Die Nutzung der Campus-Bikes ist in den ersten 30 Minuten kostenlos.



70 Blockheizkraftwerke und **Gasturbinen** erzeugen ein Fünftel des unternehmensweit benötigten Stroms.

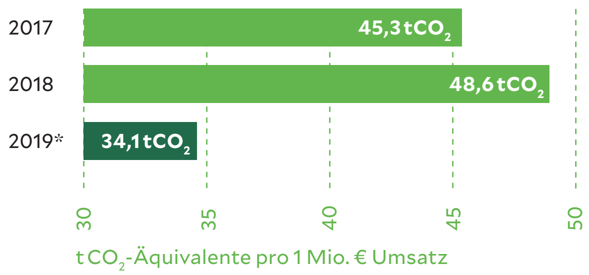
Emissionen vermeiden

Der bauliche Zustand und die Struktur von Gesundheitseinrichtungen haben unmittelbaren Einfluss auf den Energieverbrauch. Helios investiert kontinuierlich in Neubauten und Modernisierungen, die den aktuellen energetischen Standards sowie jeweiligen regulatorischen Vorgaben entsprechen.

Im Jahr 2019 haben wir 202.469 Tonnen CO_2 erzeugt, bezogen auf unseren Energieverbrauch durch externe Versorger. Das sind 34,1 Tonnen CO_2 pro Million Euro Umsatz (2018: 48,6 Tonnen CO_2). Rund 42 Prozent unserer Emissionen fallen durch die Beheizung unserer Immobilien an (Scope 1), 58 Prozent ergeben sich aus dem Strombedarf der Einrichtungen (Scope 2). Detailliertere Informationen können dem Kapitel Kennzahlen S. 53 entnommen werden.

Die Vermeidung von Emissionen erreichen wir größtenteils durch unsere Maßnahmen für mehr Energieeffizienz (siehe S. 34). Allein durch die eigene Stromerzeugung mit unseren Blockheizkraftwerken sparen wir jährlich rund 22.000 Tonnen CO_2 im Vergleich zum vollständigen Fremdbezug.

Treibhausgasemissionen



* 2019 sind die an die Vamed übergegangenen Reha-Einrichtungen nicht mehr enthalten.

Unsere Scope-3-Emissionen erfassen wir derzeit noch nicht. Dennoch bemühen wir uns, auch solche Emissionen zu reduzieren, die insbesondere die Mobilität unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter betreffen. An 21 Standorten bieten wir unseren Beschäftigten die Möglichkeit für Bikeleasing an und ab 2020 wird es den Einsatz von Elektromobilität als Dienstwagenoption geben.

Wasserqualität im Auge behalten

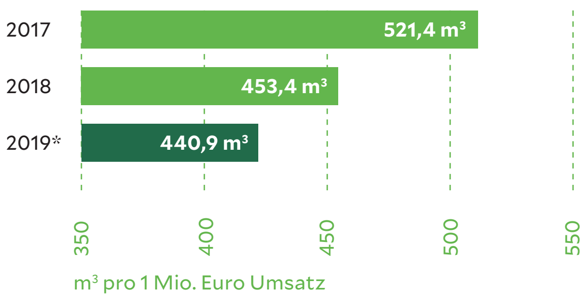
Als Krankenhausbetreiber ist Wasser für uns eine der wichtigsten Ressourcen. Die verlässliche Einhaltung der Anforderungen der Trinkwasserverordnung (TVO) zum Erhalt der Wasserqualität hat bei Helios als Krankenhausträger oberste Priorität, um Patientinnen und Patienten, Beschäftigte und weitere Personen in unseren Einrichtungen zu keiner Zeit zu gefährden. Aus diesem Grund beschäftigen sich die Zentralen Dienste Hygiene, Reinigung und der Geschäftsbereich Infrastruktur intensiv mit Themen rund um die Wasserqualität.

Der Umgang mit der Ressource Wasser in Gesundheitseinrichtungen unterliegt einer Vielzahl strenger gesetzlicher Vorgaben. Darüber hinaus haben wir eigene Handlungsleitfäden und Vorgaben, die krankenhausspezifische Abläufe bestimmen, und weitere Helios-interne Auflagen im Bereich der Trinkwasserqualität vorgegeben. Diese müssen in allen Helios Einrichtungen umgesetzt werden.

Ein Beispiel hierfür ist der Spülplan, der 2018 eingeführt wurde, um kritische Standzeiten von Leitungswasser und die Verkeimung in Leitungen zu vermeiden. Der Plan schreibt vor, dass Leitungen in öffentlichen Bereichen wie Patientenzimmern und nicht öffentlich zugängigen Bereichen wie Technikbereichen nach spätestens 72 Stunden durchgespült werden müssen. Diese Aufgabe übernehmen unsere Reinigungskräfte und betriebstechnischen Dienste. So haben wir es geschafft, die Zahl von Wasserbefunden bei standardmäßigen Überprüfungen durch Behörden deutlich zu reduzieren.

Im Jahr 2019 haben wir insgesamt rund 2,619 Millionen Kubikmeter Wasser verbraucht und damit ca. 441 m^3 pro 1 Million Euro Umsatz (2018: 453 m^3 pro 1 Million Euro Umsatz). Rund 99 Prozent wurden durch die öffentliche Versorgung bereitgestellt, ein Prozent entfiel auf die Nutzung von Regen- und Brunnenwasser. Die nahezu vollständige Abdeckung unseres Wasserbedarfs durch die öffentliche Versorgung ist den hohen Anforderungen an die Wasserqualität in Gesundheitseinrichtungen und den regulatorischen Anforderungen an Hygiene geschuldet. So kann die Nutzung von Regenwasser beispielsweise nur in solchen Bereichen erfolgen, die unkritisch für die Patientensicherheit sind.

Wasserverbrauch



* 2019 sind die an die Vamed übergegangenen Reha-Einrichtungen nicht mehr enthalten.

Auch für die Einleitung des Abwassers gelten für uns strenge regionale und lokale gesetzliche Vorgaben, die von den zuständigen Abwasserentsorgungsstellen überprüft werden. Abweichungen werden direkt an das betroffene Krankenhaus gemeldet und durch etablierte Meldeketten an alle zuständigen Funktionen im Unternehmen weitergeleitet. Dadurch kann der Geschäftsbereich Infrastruktur die Korrektur im Bedarfsfall fachlich unterstützen.



Wasserflaschen für unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Wiesbaden

Umweltaktionen in unseren Kliniken

Immer wieder führen unsere Kliniken Mitarbeiteraktionen durch, unter anderem zum Thema Umweltschutz. So wurden im Herbst 2019 in vielen Kliniken der Region Mitte Bambus-Kaffeebecher und Glasflaschen kostenlos verteilt, um Beschäftigte für die Vermeidung von Müll zu sensibilisieren.



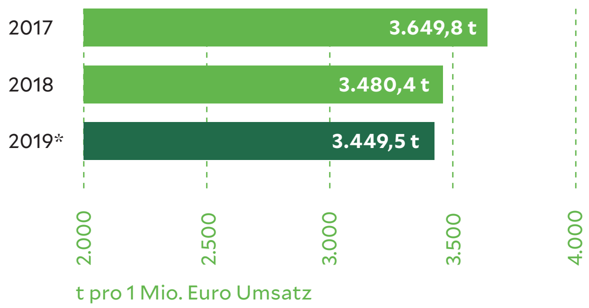
Zur verlässlichen **Gewährleistung** der **Wasserqualität** haben wir interne Managementsysteme entwickelt.

Abfall reduzieren und fachgerecht entsorgen

Um die strengen Hygieneanforderungen im Krankenhausbetrieb zu erfüllen, werden sterile medizinische Instrumente und Hilfsmittel benutzt. Wiederaufbereitetes Sterilgut wird zur Einhaltung der Hygienevorgaben separat verpackt. Zusätzlich gibt es eine Reihe von Einwegmaterialien, die im Krankenhausbetrieb verwendet werden. Dadurch entsteht Abfall, dessen fachgerechte und sichere Entsorgung sichergestellt werden muss. Dabei sind Anforderungen an den Umwelt-, Arbeits- und Infektionsschutz sowie an die Krankenhaushygiene zu berücksichtigen. Dies reicht von der Auswahl geeigneter Entsorgungsbehälter, Reinigungs- und Sterilisationsverfahren bis hin zur Arbeitssicherheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Entsorgung von gefährlichen, beispielsweise infektiösen Abfällen.

Im Jahr 2019 haben wir insgesamt rund 20.490 Tonnen Abfall produziert. Davon wurden rund 99 Prozent als ungefährlich eingestuft, dies sind beispielsweise Wund- und Gipsverbände, Einwegkleidung und hausmüllähnlicher Abfall. Das restliche ein Prozent umfasst Abfälle, die eine Gefahr für Gesundheit und Umwelt darstellen, beispielsweise infektiöse Abfälle, gefährliche Chemikalien oder kritische Arzneimittel. Für den Umgang mit diesen Abfällen existieren spezielle Entsorgungswege und -verfahren, die eine sichere Entsorgung gewährleisten. Detailliertere Informationen zu unserem Abfallaufkommen sind im Kapitel Kennzahlen S. 54 zu finden.

Abfall



* 2019 sind die an die Vamed übergegangenen Reha-Einrichtungen nicht mehr enthalten.

Die Art der Abfallentsorgung wird von den Kommunen und Landkreisen, in denen sich unsere Einrichtungen befinden, streng reguliert. Verantwortlich für die Einhaltung der jeweiligen Vorgaben sind speziell geschulte Personen in unseren Kliniken. Die verschiedenen Entsorgungsmethoden unseres Abfalls (z.B. Recycling, Kompostierung, Müllverbrennung, Mülldeponie) erheben und analysieren wir bisher nicht zentral.



2019 wurden **99 Prozent** unseres Abfalls als **ungefährlich** eingestuft.



Alles im Blick

Wir wissen, dass man nicht alles kontrollieren kann. Das hindert uns jedoch nicht daran, transparent und ehrlich das bestmögliche Ergebnis anzustreben. Wir haben klare Prozesse und Managementsysteme etabliert, um Risiken frühzeitig zu erkennen, um Korruption und nichtintegres Verhalten zu unterbinden und um zu überprüfen, dass diese Regeln auch eingehalten werden. Wir sind unabhängig und unbestechlich für eine gesunde Zukunft.

Integres Handeln stärken

Seit der Gründung von Helios im Jahr 1994 sind Transparenz und Unabhängigkeit die entscheidenden und leitenden Werte für unser (unternehmerisches) Handeln. Die Offenlegung jedweder Art von Kooperation und die strikte Trennung von Kooperationen und Beschaffungsentscheidungen sind Voraussetzung dafür, risikobehaftetes Zusammenarbeiten und Interessenkonflikte sichtbar zu machen und unabhängige Entscheidungen treffen zu können.

Unser konsequenter Fokus auf die medizinisch besten Lösungen und die Unabhängigkeit von Dritten sind die Grundlage für das Vertrauen, das uns sowohl unsere Patientinnen und Patienten als auch unsere Partner entgegenbringen. Dabei zeichnet uns im Gesundheitsmarkt seit vielen Jahren eine klare Linie bei der Beschaffung von Pharma- und Medizinprodukten aus.

Schon sehr früh in unserer 25-jährigen Unternehmensgeschichte haben wir Pionierarbeit geleistet und uns strenge Anti-Korruptionsregeln gesetzt sowie Managementstrukturen entwickelt, um sicherzustellen, dass diese Regeln unternehmensweit eingehalten werden.

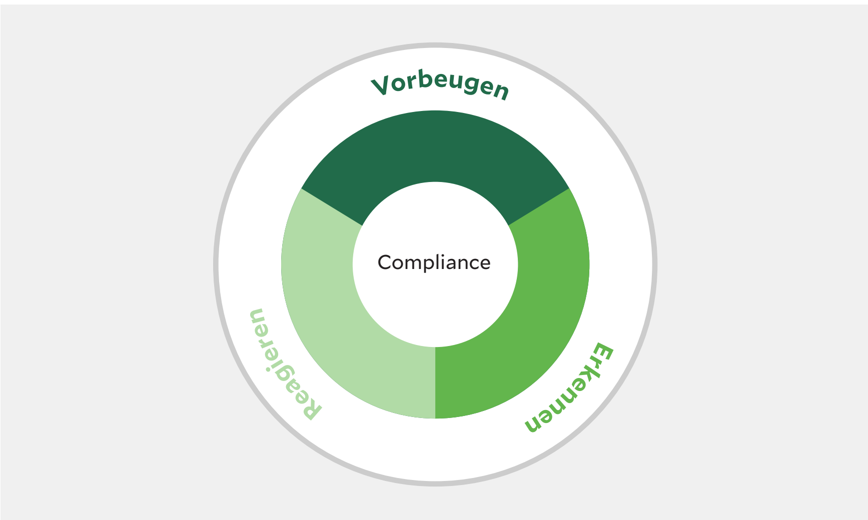
Für die Umsetzung des Helios Compliance Management Systems ist die zentrale Compliance-Beauftragte verantwortlich. Sie berichtet direkt an die Geschäftsführung. Sie wird insbesondere im Bereich der Korruptionsprävention durch die Regionalen Transparenzbeauftragten unterstützt. Für die Einhaltung der Compliance-Vorgaben vor Ort sind jeweils die lokalen Geschäftsführungen der einzelnen Helios Gesellschaften verantwortlich.

Grundlage für die Umsetzung integren Verhaltens bei Helios bilden die drei Säulen Vorbeugen, Erkennen, Reagieren:

- **Vorbeugen:** Analyse und Bewertung von Compliance-Risiken, Etablierung von Strukturen und Prozessen, Entwicklung und Durchführung von Maßnahmen zur Risikominimierung
- **Erkennen:** Prüfung der Einhaltung und Wirksamkeit von Compliance-Regelwerken, Bereitstellung eines Systems zur Meldung von Verstößen
- **Reagieren:** einheitlicher Umgang mit Verstößen, kontinuierliche Weiterentwicklung des Compliance-Systems

Die maßgeblichen Grundsätze unserer Compliance-Kultur sind seit 2017 in unserem Kodex Compliance zusammengefasst. Er umfasst die übergeordneten Grundsätze in den Themenbereichen medizinische Ethik, Abrechnung medizinischer Leistungen, Patientensicherheit, Datenschutz und Interessenkonflikte.

Unser Compliance-Management-System



Vorbeugen
Compliance-Kultur
Compliance-Risiken
Kommunikation
Regelwerk
Beratung

Erkennen
Untersuchungen
Vorfallsmanagement
Kontinuierliche Weiterentwicklung

Reagieren
Reviews
Berichterstattung
Hinweise

Ergänzt wird der Kodex Compliance durch mehr als 20 spezifische, unternehmensweit geltende Konzernregelungen, die sich jeweils an bestimmte Mitarbeiterkreise richten oder einzelne Themenbereiche betreffen. Dazu gehört etwa die Regelung zum verbindlichen Einsatz von OP-Checklisten oder die Helios Konzernregelung Transparenz, die unsere Zusammenarbeit mit externen Partnern und den Umgang mit Interessenkonflikten festlegt. Die Helios Konzernregelung Transparenz gibt es schon seit 2001; sie wird seitdem kontinuierlich weiterentwickelt.

Jeder Helios Beschäftigte in leitender Position ist dazu verpflichtet, beruflich relevante Interessenkonflikte in einer sogenannten Transparenzerklärung im Intranet offenzulegen. Diese persönliche Erklärung gibt Auskunft über eine Beteiligung an der Entwicklung medizinischer Produkte oder an sonstigen Engagements in der Arzneimittel- oder Medizinprodukteindustrie. Nach innen erfüllen unsere Führungskräfte durch die Abgabe der Transparenzerklärung eine klare Vorbildfunktion für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, nach außen wird die Glaubwürdigkeit von Helios als sachorientierter und unabhängiger Partner gestärkt.

Auf Ebene der medizinischen Fachgruppen, denen ein großer Teil unserer Führungskräfte angehört, überprüfen wir regelmäßig, ob die Mitglieder eine Transparenzerklärung abgegeben haben. 2019 haben dies rund 91 Prozent unserer mehr als 1.000 Fachgruppenmitglieder getan. Um diese Quote weiter zu erhöhen, werden wir weiterhin in unseren Fachgruppenveranstaltungen zur Relevanz der Transparenzerklärung informieren und neu eingestellte Mitarbeiter in leitenden Positionen besonders für integres, transparentes Handeln sensibilisieren.

Seit 2008 ist Helios korporatives Mitglied bei Transparency International Deutschland e. V. Im Rahmen dieser Mitgliedschaft gibt unser Chief Compliance Officer regelmäßig eine Selbstverpflichtungserklärung ab als sichtbares Bekenntnis der Unternehmensleitung und aller Aufsichtsgremien zur Anti-Korruptionspolitik des Unternehmens, zum Vorbildverhalten der Führungskräfte im Umgang mit Interessenkonflikten und Dilemmasituationen. Auch 2019 haben wir diese Selbstverpflichtungserklärung gegenüber Transparency International abgegeben.



Fachgruppentreffen im November 2019 in Berlin

Medizinische Fachgruppen bei Helios

Die leitenden Chef- und Oberärzte eines Fachgebiets aus allen Helios Kliniken bilden jeweils eine Fachgruppe. Die 29 Fachgruppen vertreten ihr Medizingebiet nach innen und außen. Sie stellen sicher, dass das Know-how ihrer Fachdisziplin in allen Kliniken verankert ist. Sie beraten und entscheiden über Standardprozesse bei Behandlungen, über die Einführung sinnvoller Innovationen, über Kampagnen sowie über medizinische Produkte. Außerdem unterstützen sie bei der Neubesetzung von Chefarztpositionen.

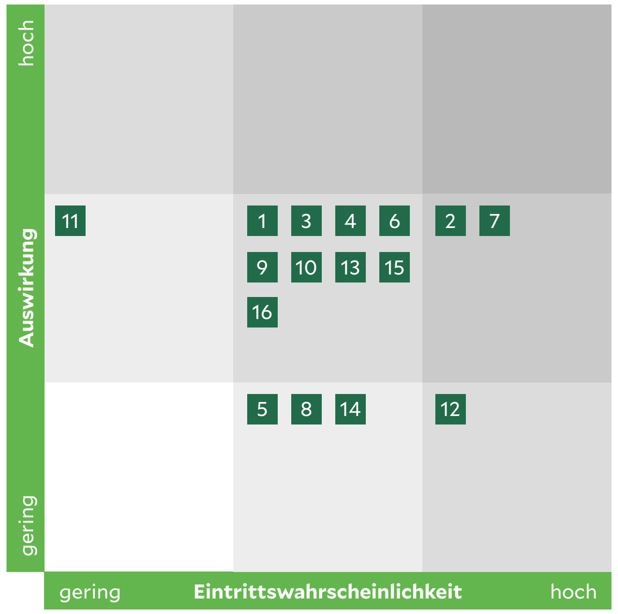


Rund **91% der Mitglieder** unserer medizinischen Fachgruppen haben bis Ende 2019 eine **Transparenzerklärung** abgegeben.

Compliance-Risiken managen

Seit 2016 ist die systematische Erfassung und Bewertung der Compliance-Risiken Bestandteil des Unternehmensrisikomanagements. Compliance-Risiken sind für uns hier jegliche Risiken eines möglichen Regelverstoßes gegen gesetzliche Bestimmungen, gegen interne Vorgaben oder eingegangene Selbstverpflichtungen mit der Folge finanzieller, reputativer oder ethischer Schäden für das Unternehmen oder für den Mitarbeiter.

Die Risiken werden systematisch mit den jeweils vorhandenen Steuerungsinstrumenten erfasst und in einem jährlich wiederkehrenden Monitoring nach Eintrittswahrscheinlichkeit und Auswirkung bewertet. 2019 ergab die Risikoanalyse folgendes Ergebnis:



Compliance-Risikogruppen

1 Betrug
2 Korruption
3 Ausschreibungen
4 Corporate Governance
5 Geldwäsche
6 Qualität
7 Datenschutz
8 Geistiges Eigentum
9 IT
10 Arbeits-/Umweltschutz
11 Lieferkette
12 Personal
13 Wettbewerb
14 Steuern
15 Klinische Studien
16 Transparenz

Die Ergebnisse der Risikoanalyse werden an die Geschäftsführung berichtet und dienen dort als Entscheidungsgrundlage für die Einleitung von Maßnahmen zur Risikovermeidung.

Compliance-Wissen vermitteln

Für die erfolgreiche Umsetzung unseres Compliance-Management-Systems ist es essenziell, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unsere Regeln gut kennen und ihre Sinnhaftigkeit verstehen. Daher bildet die Einführungsschulung zu unseren Compliance- und Anti-Korruptionsregeln einen festen Bestandteil des Onboarding-Prozesses aller neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Kliniken. 2019 wurden außerdem mehr als 100 angehende Führungskräfte und neue Einkäufer in Vorbereitung auf ihre Position zentral zu unserer Konzernregelung Transparenz geschult. Auch neue Geschäftspartner werden über die für sie relevanten Aspekte der Regelung in Kenntnis gesetzt. Es ist Pharmafirmen zum Beispiel nicht erlaubt, Vertreter in unsere Kliniken zu schicke (siehe auch S. 44).

Im Jahr 2019 wurde Compliance außerdem als eines von zwei zentralen Themen der Helios Wissensziele ausgewählt (weitere Infos im Kapitel Mitarbeiter S. 27). Hier haben 51 Prozent der Beschäftigten, insgesamt 33.836 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, an einem freiwilligen Training teilgenommen und ihr Compliance-Wissen vertieft.



Das Thema **Compliance** war 2019 ein Helios **Wissensziel.**



Jörg Reschke
Geschäftsführer Finanzen

> Die strikte Trennung von Produktentscheidung und Preisverhandlung ist seit Jahren ein Garant für Transparenz, Unabhängigkeit und Compliance in unseren Einkaufsprozessen. Eine stärkere Berücksichtigung ökologischer und sozialer Aspekte bei unseren Lieferanten und in unseren Lieferketten wird Grundlage eines neuen Code of Conduct für unsere Geschäftspartner sein.

Einhaltung der Vorschriften prüfen

Bei Anregungen zur Verbesserung des Compliance Management Systems können sich unsere Beschäftigten jederzeit an ihre regionalen Compliance-Ansprechpartner wenden. Für Hinweise auf ein beobachtetes mögliches Fehlverhalten steht ihnen die 2018 einberufene, neutrale Ombudsperson zur Verfügung. Diese berät die Hinweisgeber – wenn gewünscht anonym – und leitet Meldungen an die zuständigen Verantwortlichen weiter.

Außerdem führen wir regelmäßige, seit 2019 jährliche Transparenz-Reviews durch, die die Einhaltung der Konzernregelung Transparenz bei Kooperationsverträgen in unseren Kliniken überprüfen. Im Jahr 2019 wurden zehn Kliniken – zwei pro Region – anhand vorab festgelegter Prüfkriterien ausgewählt und mit Blick auf relevante Verträge dem Review unterzogen. Im Vergleich zum ersten Prüfzeitraum 2017 zeigte sich eine deutlich positive Entwicklung: Die Vorgaben wurden von zwei der Kliniken vollständig und von den restlichen Einrichtungen zum überwiegenden Teil eingehalten. In drei Fällen war eine durchgeführte Kooperation nach den Vorgaben der Konzernregelung nicht zulässig, 2017 waren dies noch 35 Kooperationen. Den zuständigen Klinik- und Regionalgeschäftsführern wurden in den drei beanstandeten Fällen die unzulässigen Kooperationen erläutert und die zukünftige Vermeidung vereinbart.

Darüber hinaus gab es im Jahr 2019 keine bestätigten Verstöße gegen relevante gesetzliche Regelungen oder unsere Compliance-Vorschriften. Wir entscheiden jeweils fallbezogen, wie wir mit Verstößen umgehen.

Ab 2020 werden wir als zusätzliche Präventionsmaßnahme eine Prüfung von weiteren Korruptionsrisiken in unseren Akutkliniken durchführen. Außerdem planen wir, eine systematische Vorgehensweise für den Umgang mit Verstößen zu etablieren.

Unabhängige Produktentscheidung

Für die Versorgung unserer Patientinnen und Patienten beziehen wir eine Vielzahl unterschiedlicher Produkte von externen Geschäftspartnern. Unser Bedarf lässt sich einteilen in die fünf Kategorien:

- Medizinischer Sachbedarf
- Labor
- Apotheke
- Medizintechnik
- Nicht medizinischer Sachbedarf

Im Jahr 2019 haben wir für diese Kategorien insgesamt rund 1,8 Milliarden Euro ausgegeben, wobei 97 Prozent unserer Ausgaben bei deutschen Landesgesellschaften unserer Lieferanten liegen.

Der Helios Einkauf umfasst die gesamte Steuerung der Helios Lieferkette (exklusive der internen Güterlogistik) und ist somit verantwortlich für alle relevanten Beschaffungsprozesse der oben angeführten Kategorien. Die Organisationsstruktur unseres Einkaufs zeichnet sich durch Arbeitsteilung und eine damit verbundene Spezialisierung aus. Die Leitung des Zentralen Dienstes Einkauf hat die fachliche Gesamtverantwortung und eine direkte Berichtslinie an unseren Chief Financial Officer.

Bei der operativen Abwicklung der Bestellprozesse aus unseren 86 Kliniken und den 41 Rehakliniken unserer Konzernschwester Fresenius Vamed unterstützt produktbezogen jeweils der regionale Einkauf und prozessbezogen das zentrale Service Center Einkauf. Neben diesen beiden Bereichen spielen unsere 28 Lagerstandorte eine wichtige Rolle in der Materialversorgung unserer Kliniken.

Zentrale Grundlage für eine erfolgreiche Zusammenarbeit mit unseren Geschäftspartnern sind die jeweiligen Vertragswerke einschließlich der im Helios Konzept Einkauf und der Helios Konzernregelung Transparenz dokumentierten Erwartungen an Geschäftspartner.

Der Helios Einkauf folgt drei wesentlichen Grundprinzipien:

Wir setzen auf das Anwenderurteil:
Die Entscheidung für die Beschaffung von Produkten und Leistungen wird bei Helios durch die zuständigen Fachgruppen oder die Fachbereiche (Betriebstechnik, Catering etc.) getroffen. Mit den Lieferanten und Dienstleistern verhandelt anschließend wiederum ausschließlich ein professionelles Einkaufsteam mit spezifischem Wissen über die Produkte und Branchen. Damit sind Produktentscheidung und Preisverhandlung strikt voneinander getrennt.

Wir empfangen keine Außendienstmitarbeiter:
Da Entscheidungen über unsere Produkte von den zuständigen Fachgruppen getroffen werden, ist ein direkter Vertrieb von Produkten durch Außendienstmitarbeiter in unseren Kliniken nicht notwendig und nicht gewünscht. Bei Helios dürfen ausschließlich zentrale sowie regionale Einkaufsabteilungen, keine Ärzte oder Pflegekräfte zu Werbe- und Verkaufszwecken angesprochen werden.

Wir bewerten unsere Lieferanten objektiv:
Alle zwei Jahre führt der Helios Einkauf eine Lieferantenbewertung durch. Zuletzt 2018 wurden 162 Lieferanten mit einem Gesamteinkaufsvolumen von rund 840 Millionen Euro bewertet. Die Bewertung umfasst die Kriterien Prozessqualität, EDV-Qualität, Problemlösungsverhalten und Qualität des Personals. Bei Ausschreibungen mit einem Einkaufsvolumen von über 3 Millionen Euro werden auch relevante Aspekte zu gesetzlichen Anforderungen abgefragt, etwa zur Zahlung gesetzlicher Sozialversicherungen und zum Mindestlohn. Ökologische und soziale Aspekte finden aktuell nur vereinzelt Berücksichtigung. Mit der geplanten Einführung eines Lieferanten-Code of Conduct 2021 sollen diese Aspekte künftig konsequent eingefordert werden. Der Helios Einkauf ist aktives Mitglied des Ende 2019 gegründeten Human Rights Councils unseres Mutterkonzerns Fresenius. Hier wird bis 2021 eine einheitliche Risikobewertung zum Thema Menschenrechte entwickelt, die für die weitere Bewertung von Helios Lieferanten durch den Helios Einkauf berücksichtigt wird.

Unsere Kennzahlen

Transparenz ist der erste Schritt auf dem Weg zur Verbesserung. Darum erheben wir zahlreiche Kennzahlen und nutzen diese zur Steuerung unserer Leistungen.

Unternehmensprofil

Umsatz und Gewinn

	2019	2018	2017
Umsatz	5.940 Mio. €	5.970 Mio. €	6.073 Mio. €
EBIT	576 Mio. €	625 Mio. €	725 Mio. €
EBIT-Marge	9,7 %	10,5 %	11,9 %

Kapital

	2019	2018	2017
Gesamtkapital	7.873 Mio. €	7.416 Mio. €	7.639 Mio. €
Fremdkapital	1.460 Mio. €	1.170 Mio. €	1.535 Mio. €
Eigenkapital	6.413 Mio. €	6.246 Mio. €	6.104 Mio. €
Eigenkapitalquote	81,46 %	84,2 %	79,91 %

Fördermittel der öffentlichen Hand

	2019	2018	2017
In Anspruch genommene Fördermittel für die Investition in Sachanlagen	115 Mio. €	133 Mio. €	114 Mio. €

Pensionsrückstellung*

	2019	2018	2017
Pensionsrückstellung zum 31.12.2019	93 Mio. €	81 Mio. €	87 Mio. €

* Die Zahlen zu Pensionsplänen beruhen auf IFRS, während alle vorgenannten Tabellen Zahlen nach HGB umfassen.

Patienten

G-IQI*-Indikatoren

	2019	2018	2017
Gesetzte G-IQI-Ziele	46	46	45
Erreichte G-IQI-Ziele	44	41	44
Erreichte G-IQI-Ziele in Prozent	96 %	89 %	98 %
Peer Reviews	60	55	69

* German Inpatient Quality Indicators

Behandlungsfehlervorwürfe*

	2019	2018	2017
Behandlungsfehlervorwürfe gesamt	1.082	1.051	1.056
Behandlungsfehlervorwürfe pro 1.000 vollstationären Patienten	0,9	0,9	0,9
Verfahren über Ärztekammern**	263	199	250
Davon festgestellte Behandlungsfehler	92	47	69
Fehlerquote	35,0 %	23,6 %	27,6 %

* Dargestellt sind nur die Akutkliniken. Die Angaben enthalten nicht die Zahlen der Reha-Kliniken, die am 30.06.2018 zu Fresenius Vamed übergegangen sind.

** Die Angaben enthalten Verfahren, die aufgrund vertraglicher Zuständigkeit nicht von Helios bearbeitet werden, nicht vollständig.

Ausgewählte Patientensicherheitsindikatoren*

	2019	2018	2017
Eingriffs- bzw. Seitenverwechslungen	35	21	21
Verbliebene Fremdkörper	22	8	17

* Dargestellt sind nur die Akutkliniken. Die Angaben enthalten nicht die Zahlen der Reha-Kliniken, die am 30.06.2018 zu Fresenius Vamed übergegangen sind.

Mitarbeiter

Hinweise:
- Die Angaben enthalten bis zum 30.06.2018 die Daten des zu Fresenius Vamed transferierten Reha-Geschäfts.
- Die Anzahl von Beschäftigten wird immer in Köpfen (Headcounts) angegeben.
- Prozentuale Angaben beziehen sich in der Regel auf die Grundgesamtheit aller Beschäftigten (siehe Tabelle 1). Bei Abweichungen wird dies kenntlich gemacht.
- Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungsdifferenzen.

Anzahl der Beschäftigten*

	2019		2018		2017	
	ANZAHL	PROZENT	ANZAHL	PROZENT	ANZAHL	PROZENT
Gesamt	68.613	100,0 %	66.465	100,0 %	74.287	100,0 %
Weiblich	52.261	76,2 %	50.521	76,0 %	56.482	76,0 %
Männlich	16.352	23,8 %	15.944	24,0 %	17.805	24,0 %

* Zum 31.12. des Kalenderjahres; exklusive Praktikanten, Medizinstudenten im praktischen Jahr, Personen im Bundesfreiwilligendienst / Freiwilligen Sozialen Jahr, Leiharbeitskräften (Helios setzt Leiharbeitskräfte nicht regelhaft ein, sondern nur in Ausnahmefällen, um unvorhergesehene Personalengpässe überbrücken zu können. Die Daten über Leiharbeiter werden nicht systematisch erhoben.).

Arbeitsvertrag*

	2019	2018	2017
Unbefristet	83,9 %	83,9 %	83,1 %
Davon weiblich	77,4 %	77,1 %	77,2 %
Davon männlich	22,6 %	22,9 %	22,8 %
Befristet**	16,1 %	16,1 %	16,9 %
Davon weiblich	69,8 %	70,5 %	70,5 %
Davon männlich	30,2 %	29,5 %	29,5 %

* Zum 31.12. des Kalenderjahres.

** Befristete Arbeitsverhältnisse ergeben sich vorrangig aus kurzfristigen Personalengpässen und Vertretungssituationen. Zudem findet die Facharztausbildung regelhaft als befristete Beschäftigung statt. Auch der überwiegende Teil unserer Auszubildenden wird als befristetes Arbeitsverhältnis geführt.

Beschäftigungsverhältnis*

	2019	2018	2017
Vollzeit	54,0 %	54,7 %	54,6 %
Davon weiblich	67,6 %	67,1 %	66,4 %
Davon männlich	32,4 %	32,9 %	33,6 %
Teilzeitmodelle	45,9 %	44,3 %	43,9 %
Davon weiblich	86,2 %	86,8 %	87,5 %
Davon männlich	13,8 %	13,2 %	12,5 %
Sonstige**	0,1 %	1,1 %	1,6 %

* Zum 31.12. des Kalenderjahres

** Unter „Sonstige“ werden Beschäftigte erfasst, die z.B. mit einem Stundenentgelt vergütet werden.

Altersstruktur*

	2019	2018	2017
Altersdurchschnitt in Jahren	42,5	42,6	42,7
Unter 30	19 %	18 %	19 %
30 bis 50	48 %	49 %	49 %
Über 50	33 %	33 %	32 %

* Zum 31.12. des Kalenderjahres

Beschäftigte in Ausbildung und Studium*

	2019	2018	2017
Auszubildende	4.389	3.859	3.711
davon in der Pflege	3.554	3.150	2.962
Medizinstudenten im praktischen Jahr	718	749	833
Ärzte in Weiterbildung	4.447	4.410	4.610
Famulanten	573	724	723

* Zum 31.12. des Kalenderjahres.

Übernahme von Auszubildenden als Gesundheits- und Krankenpfleger*

	2019	2018	2017
Übernahmequote	79 %	68 %	66 %
An Abschlussprüfung teilgenommen	774	810	758
Prüfung bestanden	746	746	626
Angebot von Helios bekommen	737	665	554
Angebot angenommen	589	507	411

* Die Zahlen für alle weiteren Ausbildungsberufe werden bisher nicht zentral erfasst.

Neueinstellungen*

	2019	2018	2017**
Prozent***	**15,3 %*******	**15,9 %*******	**19,8 %**
Davon weiblich	69,4 %	67,9 %	69,1 %
Davon männlich	30,6 %	32,1 %	30,9 %
Davon unter 30	32,4 %	31,6 %	-
Davon 30 bis 50	53,1 %	50,6 %	-
Davon über 50	14,5 %	17,8 %	-

* Alle Beschäftigten, die aufgrund einer neu geschaffenen Stelle oder einer Ersatzeinstellung für Helios eingestellt wurden.

** Die Angaben fehlen für 2017 teilweise, da eine detaillierte Erhebung erst ab 2018 erfolgte.

*** Berechnet als Anzahl der Neueinstellungen* in Relation zur Anzahl der Beschäftigten am Ende des Jahres.

**** Analog zum Fresenius NFB inklusive der Einstellungen in der Helios Health 15,4 Prozent für 2019 und 16,0 Prozent für 2018.

Arbeitnehmerkündigungen*

	2019	2018	2017
Prozent**	**9,1 %****	**6,9 %**	**6,0 %**
Davon weiblich	71,5 %	71,0 %	72,0 %
Davon männlich	28,5 %	29,0 %	28,0 %
Davon unter 30	26,2 %	29,1 %	30,7 %
Davon 30 bis 50	57,1 %	56,4 %	53,9 %
Davon über 50	16,7 %	14,6 %	15,4 %

* Berechnet als Anzahl der Beschäftigten, die das Unternehmen freiwillig verlassen haben, in Relation zur Anzahl der Beschäftigten am Ende des Jahres.

** Ab 2019 werden Aufhebungsverträge, die durch den Arbeitnehmer initiiert wurden (d.h. Aufhebungsverträge ohne Abfindung), zu den Arbeitnehmerkündigungen geschlüsselt.

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit*

	2019	2018	2017
Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in Jahren	10,6	10,8	10,5

* Zum 31.12 des Kalenderjahres.

Inanspruchnahme von Elternzeit

	2019		2018		2017	
	ANZAHL	RATE*	ANZAHL	RATE*	ANZAHL	RATE*
Gesamt	4.060	5,9 %	4.833	7,3 %	3.519	4,7 %
Weiblich	3.345	6,4 %	4.131	8,2 %	2.956	5,2 %
Männlich	715	4,4 %	702	4,4 %	563	3,2 %

* Jeweils gemessen an 100% der Beschäftigten der jeweiligen Kategorie zum Jahresende (z.B. 6,4% der weiblichen Beschäftigten haben 2019 Elternzeit in Anspruch genommen).

Aus- und Weiterbildung

	2019	2018	2017
In Weiterbildung investierter Teil des Jahresumsatzes*	0,43 %	0,38 %	0,40 %

* Ermittelt aus den Daten der Kliniken.

Frauen in Führungspositionen

	2019	2018	2017
Gesamt*	30 %	29 %	29 %
Ärztliche Direktorin und Chefärztin	11 %	11 %	11 %
Leitende Oberärztin und Oberärztin	34 %	33 %	33 %
Pflegedirektorin	59 %	62 %	65 %
Klinikgeschäftsführung	37 %	34 %	37 %
Unternehmens- und Regionalgeschäftsführung	14 %	17 %	13 %
Leitung Zentrale Dienste	50 %	52 %	48 %
Regionalleitung	35 %	41 %	40 %

* Anzahl der Frauen in den aufgeführten Beschäftigungskategorien in Relation zum Gesamtpersonal in diesen Kategorien zum 31.12. des Kalenderjahres.

Führungspositionen nach Altersgruppe

	UNTER 30	30 BIS 50	ÜBER 50
Gesamt*	0,1 %	54,8%	45,2%
Ärztliche Direktor(en)/-innen und Chefärzt(e)/-innen	0,0 %	29,5%	70,5%
Leitende Oberärzt(e)/innen und Oberärzt(e)/innen	0,0 %	60,7%	39,3%
Pflegedirektor(en)/innen	0,0 %	65,4%	34,6%
Klinikgeschäftsführung	3,2 %	85,5%	11,3%
Unternehmens- und Regionalgeschäftsführung	0,0 %	42,9%	57,1%
Leitung Zentrale Dienste	0,0 %	58,3%	41,7%
Regionalleitung	1,6 %	57,1%	41,3%

* Anzahl der Mitarbeiter in den aufgeführten Beschäftigungskategorien in Relation zum Gesamtpersonal in diesen Kategorien zum 31.12.2019.

Alle Helios Beschäftigten nach Dienstarten und Geschlecht*

	GESAMT	DAVON WEIBLICH	DAVON MÄNNLICH
Ärztliches Personal	17,3 %	45,2 %	54,8 %
Pflegepersonal**	36,8 %	85,3 %	14,7 %
Med.-techn. Personal**	13,5 %	89,6 %	10,4 %
Personal im Funktionsdienst**	13,2 %	83,3 %	16,7 %
Klinisches Hauspersonal	1,5 %	94,6 %	5,4 %
Technisches Personal**	0,4 %	9,9 %	90,1 %
Personal im Wirtschafts- und Versorgungsdienst**	9,5 %	72,9 %	27,1 %
Verwaltungspersonal**	6,7 %	71,0 %	29,0 %
Personal im Sonderdienst	0,3 %	55,2 %	44,8 %
Personal der Ausbildungsstätten	0,5 %	73,8 %	26,2 %
Sonstiges Personal	0,2 %	79,3 %	20,7 %

* Zum 31.12. 2019

** Auszubildende sind der jeweiligen Dienstart zugeordnet und nicht separat aufgeführt.

Umwelt

Hinweise:

- Die Angaben enthalten bis zum 31.12.2018 die Daten des zu Fresenius Vamed transferierten Reha-Geschäfts. Um eine gute Vergleichbarkeit über die Jahre zu schaffen, berichten wir jeweils auch einen relativen Wert.
- Eventuelle Abweichungen der Summen ergeben sich aufgrund von Rundungsdifferenzen.

Energieverbrauch nach Energieträgern

	2019		2018		2017	
	MWh	%	MWh	%	MWh	%
Gesamt	927.795,2	100,0	1.138.577,3	100,0	1.166.741,6	100,0
Fremdbezug	775.139,1	83,5	966.982,1	84,9	946.866,3	81,2
Eigenerzeugung	152.656,0	16,5	171.595,2	15,1	219.875,3	18,8
Nicht erneuerbare Energien	758.446,5	97,8	943.906,2	97,6	914.992,0	96,6
a) Erdgas	407.602,8	53,7	538.177,1	57,0	499.147,2	54,6
b) Heizöl	4.502,4	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0
c) Strom	235.856,5	31,1	272.104,7	28,8	275.405,7	30,0
d) Fernwärme	110.484,8	14,6	133.624,4	14,2	140.439,1	15,3
Erneuerbare Energien	16.692,7	2,2	23.075,8	2,4	31.874,3	3,4
e) Pellets	16.692,7	100,0	23.075,8	100,0	31.874,3	100,0

Relativer Energiebezug in Kilowattstunden

	2019	2018	2017
Energieverbrauch / Planbett	26.761,2	32.905,1	27.366,1
Energieverbrauch / Quadratmeter	248,4	256,3	263,0
Energieverbrauch / 1 Mio. € Umsatz	130.494,8	153.598,3	155.888,4
Energieverbrauch / Vollkraft	14.509,5	17.830,1	16.404,8

Treibhausgasemissionen nach Energiebezug*

	2019		2018		2017	
	MG CO_2-ÄQUIVALENTE**	%	MG CO_2-ÄQUIVALENTE**	%	MG CO_2-ÄQUIVALENTE**	%
Gesamt	202.469,4	100,0	290.024,5	100,0	275.102,1	100,0
Scope 1	84.736,2	41,9	136.089,7	46,9	126.383,8	45,9
a) Erdgas	83.265,1	98,3	135.729,0	99,7	125.885,6	99,6
b) Heizöl	1.210,0	1,4	0,0	0,0	0,0	0,0
c) Pellets	260,9	0,3	360,7	0,3	498,2	0,4
Scope 2	117.733,4	58,2	153.934,8	53,1	148.718,3	54,4
d) Strom	98.281,4	83,5	108.324,1	70,4	100.781,5	67,8
e) Fernwärme	19.452,0	16,5	45.610,7	29,6	47.936,8	32,2

* Emissionsfaktoren: UK Government GHG Conversion Factors for Company Reporting

** Megagramm (Mg) entsprechen Tonnen (t).

Relative Treibhausgasemissionen in Tonnen pro Einheit

	2019	2018	2017
Treibhausgasemissionen / 1 Mio. € Umsatz	34,1	48,6	45,3
Treibhausgasemissionen / Vollkraft	3,8	5,6	4,8

Entnommenes Wasser in tausend Kubikmeter

	2019		2018		2017	
	t m³	%	t m³	%	t m³	%
Gesamt	2.618,8	100,0	2.707,0	100,0	3.167,2	100,0
a) Wasser aus der öffentlichen Versorgung	2.602,5	99,4	2.684,8	99,2	3.141,8	99,2
b) Regenwasser	15,3	0,1	21,0	0,8	24,5	0,8
c) Brunnenwasser	1,0	< 0,1	1,3	< 0,1	0,9	< 0,1

Relativer Wasserverbrauch in Kubikmeter pro Einheit

	2019	2018	2017
Wasserverbrauch / 1 Mio. € Umsatz	440,9	453,4	521,4
Wasserverbrauch / Vollkraft	49,0	52,6	54,9

Abfall

	2019		2018		2017	
	TONNEN	%	TONNEN	%	TONNEN	%
Gesamt	**20.489,9**	**100,0**	**20.778,1**	**100,0**	**22.169,0**	**100,0**
Gefährlicher Abfall	293,1	1,4	253,2	1,2	556,0	2,5
a) Infektiöse Abfälle	248,0	84,6	215,1	85,0	200,7	36,1
b) Chemikalien mit gefährlichen Stoffen	9,2	3,1	2,6	1,0	3,2	0,6
c) Zytotoxische und zytostatische Arzneimittel	35,9	12,3	35,5	14,0	352,1	63,3
d) Amalgamabfälle aus der Zahnmedizin	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Ungefährlicher Abfall	20.196,8	98,6	20.524,9	98,8	21.613,0	97,5
e) Spitze oder scharfe Gegenstände (außer a)	35,1	0,2	43,0	0,2	30,7	0,1
f) Körperteile und Organe (außer a)	180,5	0,9	168,2	0,8	152,0	0,7
g) Krankenhausspezifische Abfälle, an deren Sammlung und Entsorgung aus infektionspräventiver Sicht keine besonderen Anforderungen gestellt werden (z.B. Wund- und Gipsverbände, Wäsche, Einwegkleidung, Windeln)	17.008,0	84,2	16.948,3	82,6	16.586,6	76,7
h) Chemikalien mit Ausnahme derjenigen, die unter b) fallen	0,8	< 0,1	5,4	< 0,1	5,9	< 0,1
i) Arzneimittel mit Ausnahme derjenigen, die unter c) fallen	1,7	<0,1	1,8	< 0,1	1,5	< 0,1
j) Hausmüllähnlicher Gewerbeabfall	3.140,7	15,6	3.358,2	16,4	4.836,3	22,4

Relativer Abfall in Kilogramm pro Einheit

	2019	2018	2017
Abfall / 1 Mio. € Umsatz	3.449,5	3.480,4	3.649,8
Abfall / Vollkraft	383,5	404,0	384,1

Über diesen Bericht

Berichtsprofil

Für das Berichtsjahr 2019 veröffentlicht Helios hiermit erstmals einen eigenen Nachhaltigkeitsbericht. Dieser beinhaltet und ergänzt die Inhalte des Nichtfinanziellen Berichts unseres Mutterkonzerns Fresenius und soll Transparenz über unsere Nachhaltigkeitsleistungen schaffen. Unsere Patienten, Mitarbeiter, Geschäftspartner und weitere Interessierte erhalten so die Möglichkeit, sich über unsere Erfolge, Herausforderungen und Ziele auf dem Weg zu einem nachhaltigen Krankenhausträger zu informieren.

Der Berichtszeitraum umfasst das Geschäftsjahr 2019. Redaktionsschluss war der 1. Mai 2020. Sämtliche Inhalte dieses Berichts beziehen sich ausschließlich auf alle zu Helios Deutschland gehörenden Gesellschaften. Er erscheint von nun an jährlich, das nächste Mal voraussichtlich im Sommer 2021.

Bei der Auswahl der Berichtsthemen haben wir uns an der Wesentlichkeitsanalyse unseres Mutterkonzerns Fresenius sowie am Berichtsstandard der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert. Im Rahmen von internen Abstimmungen mit den relevanten Fachabteilungen und der Geschäftsführung sowie in einem gemeinsamen Workshop haben wir die Berichtsinhalte festgelegt.

Redaktionelle Hinweise

In diesem Bericht wurde weitestgehend eine geschlechtsneutrale Sprache verwendet. Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wurde an einigen Stellen nur die männliche Form verwendet, gemeint sind damit jedoch immer gleichermaßen alle Geschlechtsidentitäten.

Der Bericht ist unter www.helios-gesundheit.de/nachhaltigkeit zum Download verfügbar. Er wird außerdem in einer kleinen Auflage gedruckt.

GRI-Inhaltsindex

ANGABEN		SEITE
Allgemeine Angaben 2016		
Organisationsprofil		
GRI 102-1	Name der Organisation	S. 6
GRI 102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 6 – 7
GRI 102-3	Hauptsitz der Organisation	S. 7
GRI 102-4	Betriebsstätten	S. 6
GRI 102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	S. 6
GRI 102-6	Belieferte Märkte	S. 6 – 7
GRI 102-7	Größe der Organisation	S. 6
GRI 102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	S. 24, 48
GRI 102-9	Lieferkette	S. 44
GRI 102-10	Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	S. 48, 52
GRI 102-11	Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip	Fresenius Geschäftsbericht 2019 (Chancen- und Risikobericht)
GRI 102-12	Externe Initiativen	S. 20, 41
GRI 102-13	Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	S. 14, 17, Bundesverband privater Kliniken
Strategie		
GRI 102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	S. 4 – 5
Ethik und Integrität		
GRI 102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	S. 8 – 9, 40
Unternehmensführung		
GRI 102-18	Führungsstruktur	S. 6 – 7, 10
Einbindung von Stakeholdern		
GRI 102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	S. 11
GRI 102-41	Tarifverträge	S. 24
GRI 102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	S. 11
GRI 102-43	Ansatz für die Einbeziehung von Stakeholdern	S. 11, 20, 25
GRI 102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	S. 20
Vorgehensweise bei der Berichterstattung		
GRI 102-45	Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten	S. 6, 55
GRI 102-46	Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen	S. 10, 55
GRI 102-47	Liste der wesentlichen Themen	S. 9 – 10
GRI 102-50	Berichtszeitraum	S. 55
GRI 102-51	Datum des letzten Berichts	S. 55
GRI 102-52	Berichtszyklus	S. 55
GRI 102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	S. 55
GRI 102-54	Aussagen zu Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	S. 55
GRI 102-55	GRI-Inhaltsindex	S. 56

ANGABEN		SEITE
Wesentliche Themen		
GRI 201 Wirtschaftliche Leistung 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 6 – 7
GRI 201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 6 – 7, 46
GRI 201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	S. 46
GRI 201-4	Finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	S. 46
GRI 204 Beschaffungspraktiken 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 44
GRI 204-1	Anteil der Ausgaben für lokale Lieferanten	S. 44
GRI 205 Korruptionsbekämpfung 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 40
GRI 205-1	Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	S. 43
GRI 205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	S. 42
GRI 205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	S. 43
GRI 302 Energie 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 32
GRI 302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	S. 33, 52
GRI 302-3	Energieintensität	S. 33, 52
GRI 302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	S. 33 – 34, 52
GRI 303 Wasser 2018		
GRI 303-1 bis 303-2	Managementansatz	S. 35
GRI 303-5	Wasserverbrauch	S. 36, 53
GRI 305 Emissionen 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 35
GRI 305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	S. 35, 53
GRI 305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	S. 35, 53
GRI 305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	S. 35
GRI 305-4	Intensität der THG-Emissionen	S. 35, 53
GRI 305-5	Senkung der THG-Emissionen	S. 35, 53
GRI 306 Abwasser und Abfall 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 37
GRI 306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsverfahren	S. 37, 54
GRI 307 Umwelt-Compliance 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 40
GRI 307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen	S. 43
GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 44
GRI 308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	S. 44

ANGABEN		SEITE
GRI 401 Beschäftigung 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 24
GRI 401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	S. 29, 49 – 50
GRI 401-3	Elternzeit	S. 28, 50
GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018		
GRI 403-1 bis 403-7	Managementansatz	S. 29
GRI 403-8	Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind	S. 29
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 25 – 27
GRI 404-1	Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	S. 26 (Derzeit verwenden wir nicht die Stundenzahl, sondern den Umsatzanteil als Kennzahl zur Steuerung der Aus- und Weiterbildung.)
GRI 404-2	Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	S. 25 – 27
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit		
GRI 103	Managementansatz	S. 28
GRI 405-1	Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	S. 28, 50 – 51
GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 44
GRI 414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	S. 44
GRI 416 Kundengesundheit und -sicherheit 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 14 – 19
GRI 416-2	Verstöße im Zusammenhang mit den Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen auf die Gesundheit und Sicherheit	S. 17 – 19, 47
GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 21
GRI 419 Sozioökonomische Compliance		
GRI 103	Managementansatz (inklusive GRI 103-1, 103-2, 103-3)	S. 40
GRI 419-1	Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich	S. 43

Impressum

Herausgeber
Helios Kliniken GmbH
Friedrichstraße 136
10117 Berlin
www.helios-gesundheit.de

Projektleitung und Schlussredaktion
Constanze von der Schulenburg (V.i.S.d.P.)
Unternehmensverantwortliche für Nachhaltigkeit/CSR
Unternehmenssprecherin
Tel. 030/521 321 - 0
E-Mail: constanze.schulenburg@helios-gesundheit.de

Konzeption und Redaktion
akzente kommunikation und beratung GmbH, Berlin
www.akzente.de

Layout
loveto GmbH, Berlin
www.loveto.de

Bildnachweise
Titel: Murat Aslan; S. 4: Thomas Oberländer, Helios; S. 10: Thomas Oberländer, Helios; S. 12: Murat Aslan; S. 16: Thomas Oberländer, Helios; S. 17: Thomas Oberländer, Helios; S. 18: Thomas Oberländer, Helios; S. 20: Helios HSK Wiesbaden; S. 22: Murat Aslan; S. 25: Uli Mayer; S. 26: Thomas Oberländer, Helios; S. 27: Helios; S. 28: Thomas Oberländer, Helios; S. 29: Thomas Oberländer, Helios; S. 30: Murat Aslan; S. 32: Thomas Oberländer, Helios; S. 34: Thomas Oberländer, Helios; S. 36: Helios HSK Wiesbaden; S. 39: Murat Aslan; S. 41: Dr. Silke Bentner, Helios Klinikum Pforzheim; S. 43: Thomas Oberländer, Helios

